

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО  
«Сибирский федеральный университет»

институт

«Экономика и менеджмент»

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ И. В. Панасенко

подпись      инициалы, фамилия

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

38.03.02 Менеджмент

код – наименование направления

Система оплаты труда на предприятии и повышение ее эффективности  
(на примере Эксплуатационного вагонного депо Абакан г. Абакана)

тема

Руководитель

\_\_\_\_\_

подпись, дата

к.э.н., доцент

должность, ученая степень

Е. Л. Прокопьева

инициалы, фамилия

Выпускник

\_\_\_\_\_

подпись, дата

О. Ю. Казагашева

инициалы, фамилия

Абакан 2017

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме Система оплаты труда на предприятии и повышение ее эффективности (на примере Эксплуатационного вагонного депо Абакан г. Абакана)

Консультанты по  
разделам:

Теоретическая часть  
наименование раздела

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

Е. Л. Прокопьева  
инициалы, фамилия

Аналитическая часть  
наименование раздела

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

И. В. Панасенко  
инициалы, фамилия

Проектная часть  
наименование раздела

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

\_\_\_\_\_  
инициалы, фамилия

Нормоконтролер

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

Н. Л. Сигачева  
инициалы, фамилия

**РЕФЕРАТ**  
**ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**  
**в форме бакалаврской работы**

Тема выпускной квалификационной работы Система оплаты труда на предприятии и повышение ее эффективности (на примере Эксплуатационного вагонного депо Абакан г. Абакана)

ВКР выполнена на 67 страницах, с использованием 3 иллюстраций, 23 таблиц, 18 формул, 3 приложений, 25 использованных источников, 17 количество листов иллюстративного материала (слайдов).

Ключевые слова:

Заработная плата, оплата труда, повременная, сдельная, бестарифная системы оплаты труда, система плавающих окладов, система выплат на комиссионной основе, норма выработки, тарифная ставка.

Автор работы (номер группы) 3-72

\_\_\_\_\_ О. Ю. Казагашева  
подпись      инициалы, фамилия

Руководитель работы

\_\_\_\_\_ Е. Л. Прокопьева  
подпись      инициалы, фамилия

Год защиты квалификационной работы – 2017

- Цель: выполнение анализа системы оплаты труда на предприятии и разработка мероприятий по повышению ее эффективности Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

- Задачи:

1. Рассмотреть теоретические основы формирования оплаты труда на предприятии;

2. Провести анализ финансового состояния и системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан;

3. Определить основные направления повышения эффективности системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

- Актуальность темы: оплата труда представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни страны, трудового коллектива и человека.

- Научная и практическая новизна, эффективность.

Новизна работы заключается в определении основных направлений повышения эффективности системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

- Выводы, рекомендации.

Для повышения эффективности системы оплаты труда необходимо повышение премий и доплат с целью увеличения производительности, а, значит, и выручки предприятия, а также необходимо улучшение условий труда сотрудников, введение льгот и поощрений.

## SUMMARY

The theme of the paper is «Remuneration system in the company and improving its efficiency on the example of Operational carload depot Abakan».

The paper has 67 pages, 3 illustrations, 23 tables, 18 formulas, 3 applications, 25 sources, 17 sheets of illustrative material (slides).

Keywords: Wage, wages, time-based, piecework, of tariff-free wage system, the system of floating salaries, the system of payments on a Commission basis, the rate of production of tariff rate.

Author (group number) S-72

\_\_\_\_\_  
signature                      initials, surname

Supervisor

\_\_\_\_\_  
signature                      initials, surname

Supervisor in English

\_\_\_\_\_  
signature                      initials, surname

Year – 2017

- Purpose: perform analysis of wage system in the enterprise and the development of measures to improve its efficiency Operational wagon depot Abakan.

- Tasks:

1. To consider the theoretical basis for the formation of remuneration at the enterprise;

2. To analyze the financial condition and the wage system Operational carload depot of Abakan;

3. To determine the main directions of increase of efficiency of remuneration system Operational wagon depot Abakan.

- The relevance of the topic: wages represents one of the main factors of socio-economic life of the country, the labor collective and the person.

- Scientific and practical novelty, effectiveness.

The novelty of the work lies in the definition of the basic directions of increase of efficiency of remuneration system Operational wagon depot Abakan.

- Conclusions, recommendations.

To improve the efficiency of the wage system it is necessary to increase premiums and co-payments to increase productivity and, hence, revenue of the enterprise, as well as to improve the working conditions of employees, the introduction of incentives and rewards.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО

«Сибирский федеральный университет»

институт

«Экономика и менеджмент»

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ И. В. Панасенко

подпись      инициалы, фамилия

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ЗАДАНИЕ**  
**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ**  
**в форме бакалаврской работы**

Студенту Казагашевой Оксане Юрьевне

фамилия, имя, отчество

Группа 3-72 Направление 38.03.02 Менеджмент

номер

код

наименование

Тема выпускной квалификационной работы Система оплаты труда на предприятии и повышение ее эффективности на примере Эксплуатационного вагонного депо Абакан

Утверждена приказом по институту № 151 от 28.02.2017

Руководитель ВКР

Е. Л. Прокопьева, доцент кафедры «Экономика и менеджмент», к.э.н.

инициалы, фамилия, должность, ученое звание и место работы

Исходные данные для ВКР

Бухгалтерский баланс Эксплуатационного вагонного депо Абакан на 31 декабря 2016 года;

Отчет о финансовых результатах Эксплуатационного вагонного депо Абакан на 31 декабря 2016 года;

Данные и численности и заработной плате работников Эксплуатационного вагонного депо Абакан

Перечень разделов ВКР

1 Теоретическая часть Теоретические основы формирования оплаты труда на предприятии

2 Аналитическая часть Анализ финансового состояния и системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан

3 Проектная часть Основные направления повышения эффективности системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан

Перечень иллюстративного материала (слайдов)

1 слайд – титульный лист; 2 слайд – цели и задачи; 3 слайд – теоретическая часть; 4-12 слайды – аналитическая часть; 13-16 – проектная часть

Руководитель ВКР

\_\_\_\_\_

подпись

Е. Л. Прокопьева

инициалы и фамилия

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_

подпись, инициалы и фамилия студента

О. Ю. Казагашева

«28» февраля 2017 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
1 Теоретическая часть. Теоретические основы формирования оплаты труда на предприятии.....	8
1.1 Сущность и принципы организации оплаты труда на предприятии.....	8
1.2 Основные формы и системы оплаты труда на предприятии .....	12
1.3 Понятие эффективности системы оплаты труда и ее влияние на показатели деятельности предприятия.....	21
2 Аналитическая часть. Анализ финансового состояния и системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан .....	26
2.1 Краткая характеристика Эксплуатационного вагонного депо Абакан .....	26
2.2 Анализ экономического и финансового положения Эксплуатационного вагонного депо Абакан.....	28
2.3 Анализ финансовых результатов и эффективности предприятия.....	39
2.4 Методика расчета заработной платы и анализ динамики оплаты труда работников предприятия .....	42
3 Проектная часть. Основные направления повышения эффективности системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан.....	48
3.1 Мероприятия по повышению эффективности системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан.....	48
3.2 Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий по повышению эффективности системы оплаты труда.....	51
Заключение .....	56
Список использованных источников .....	58
Приложения А – В.....	61

## ВВЕДЕНИЕ

В рыночной экономике заработная плата выражает непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства, и имеет экономическое и социальное назначение. Экономическое назначение заработной платы заключается в том, чтобы стимулировать развитие производства, повышать его эффективность. Социальное назначение ее заключается в том, чтобы обеспечить благосостояния людей в тесной связи с ростом эффективности производства и его расширением.

Заработная плата – это комплекс вознаграждений в денежной или в натуральной форме, которые получает работник за фактически выполненную работу, а также за те периоды, которые включаются в рабочее время. Заработная плата с одной стороны является главным источником доходов и повышения жизненного уровня работников, а с другой стороны – средством материального стимулирования роста эффективности производства. Так как заработная плата является основным источником доходов работников, необходимо постоянно совершенствовать систему оплаты труда так, чтобы она в полной мере обеспечивала воспроизводство рабочей силы, учитывая условия и результаты труда, стимулировала повышение квалификации, производительности, качества продукции, рациональное использование и экономию всех видов ресурсов.

Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливается законодательством.

Администрация предприятия самостоятельно выбирает и применяет различные системы оплаты труда работников. В этой сфере деятельности администрация опирается на своих специалистов отдела кадров или



менеджеров по персоналу, профессиональные возможности которых часто ограничены и не отвечают современным требованиям.

Нередко используемые формы организации заработной платы малоэффективны, они слабо стимулируют работников, чтобы они трудились в полную силу своих возможностей, что может сказаться отрицательно на конкурентоспособности организации.

Данная тема является актуальной, ведь оплата труда представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни страны, трудового коллектива и человека.

Объект исследования: Эксплуатационное вагонное депо Абакан.

Предмет исследования: система оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

Целью выпускной квалификационной работы является выполнение анализа системы оплаты труда на предприятии и разработка мероприятий по повышению ее эффективности Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы формирования оплаты труда на предприятии;
- провести анализ финансового состояния и системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан;
- определить основные направления повышения эффективности системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

В процессе работы применялись следующие методы:

- теоретические – анализ литературы по теме работы, обобщение и классификация данных;
- эмпирические – вертикальный и горизонтальный анализ, коэффициентные методы анализа, графические методы анализа, математическая обработка данных.

# **ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

## **1.1 Сущность и принципы организации оплаты труда на предприятии**

Любая деятельность требует от человека некоторых затрат умственной и физической энергии. Трудовая деятельность – это источник доходов, она дает работнику средства для удовлетворения своих личных потребностей.

Заработная плата является вознаграждением за труд в соответствии с квалификацией работника, количества, сложности и качества выполняемой работы, от условий труда, а также стимулирующие и компенсационные выплаты [1, с. 111].

Заработная плата является денежным выражением основной части необходимого продукта, создаваемого на предприятиях, которое поступает в индивидуальное потребление его работников и соответствует качеству и количеству затраченного ими труда. Она является значительной частью доходов населения и служит главным источником удовлетворения постоянно увеличивающихся потребностей людей.

Заработная плата в современных условиях является элементом дохода наемных работников, формой реализации их собственности на трудовые ресурсы, принадлежащие им. Это понятие применяется чаще к лицам, которые работают по найму (договору, контракту, соглашению) и получают вознаграждение за свой труд в некотором, заранее оговоренном размере. Заработная плата наемных работников для работодателя являющегося покупателем трудовых ресурсов с целью применения как одного из факторов производства, является элементом издержек производства (себестоимости продукции, услуг, работ) [24].

Организация заработной платы является построением системы оплаты труда при помощи определенных элементов (нормирования труда, надбавок,

доплат, премий и тарифной системы), которые обеспечивают связь между количеством произведенного труда и размерами его оплаты.

Организация заработной платы согласно требованиям рынка должна решать такие основные задачи, как:

- увеличение заинтересованности каждого сотрудника в определении и использовании резервов его труда за исключением возможности получить денежные средства, которые им не заработаны;

- исключение уравниловки в оплате труда и достижение прямой зависимости величины заработной платы от результатов труда (коллективных, индивидуальных);

- оптимизация соотношения в оплате труда сотрудников разных категорий при учете сложности условий труда, выполняемых работ и достижения конечных результатов производства.

Организация оплаты труда на предприятиях затрагивает интересы, как работодателей, так и работников. В условиях рынка в решении вопросов заработной платы обе стороны должны иметь равные права. Коллективные договоры между работодателем, т. е. администрацией предприятия, и профсоюзной организацией, которая представляет интересы сотрудников, становятся действительной формой регулирования их социально-трудовых отношений.

Организация оплаты труда работников на предприятиях предусматривает:

- 1) обеспечение требуемого увеличения заработной платы при уменьшении ее затрат на единицу продукции и опережающего ее повышения по сравнению с ростом производительности труда;

- 2) улучшение нормирования труда;

- 3) регулирование социально-трудовых отношений, формирование равных прав для наемного работника и работодателя;

- 4) выбор формы и системы оплаты труда, надбавок и доплат к заработной плате.

В условиях рынка, а тем более в переходный период к рынку, государственное регулирование в области оплаты труда не исключается,

изменяются лишь направления, характер и формы распределительных отношений. Функции государства остаются также рост доходов малоимущих слоев населения, обеспечение наилучшего распределения трудовых ресурсов по отраслям, предприятиям и районам, снижение социальной напряженности. Государство является участником воспроизводства рабочей силы, оно берет на себя обязанность по ее перераспределению, которое отвечает спросу предпринимателей (отраслей, предприятий и т. д.).

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях:

- воспроизводственная, которая заключается в обеспечении сотрудников и их семей требуемыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы;
- стимулирующая, сущность которой заключается в установлении соответствия заработной платы сотрудника и его трудового вклада, а также результатов деятельности предприятия, при этом сотрудник должен все время быть заинтересованным в непрерывном улучшении результатов своего труда;
- распределительная, которая предназначена для распределения средств на оплату труда, т. е. фонд потребления, между собственниками средств производства и наемными работниками;
- формирование платежеспособного спроса, который предусматривает установление требуемых пропорций между товарным спросом и предложением [25].

Для осуществления функций, рассмотренных выше, нужно выполнение определенных принципов, т. е. основных положений, которые учитываются при организации заработной платы.

Принцип повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства – это возможность получать заработную плату за свой труд в соответствии с результатами производственно-хозяйственной деятельности организации и эффективности труда. Отсутствие этой связи может приводить к инфляции, к получению незаработанных денег, а значит и к снижению реальной заработной платы.

Принцип опережающих темпов роста производительности труда над

темпами роста средней заработной платы – это максимизация трудовых доходов на базе развития и роста эффективности производства. Нарушение этого принципа может привести к выплате денег, которые необеспечены товарами и услугами денег, к инфляции, к развитию отрицательных явлений в экономике страны. Для определенной организации может означать и замедление модернизации средств производства, отсутствие ориентации и средств на введение новой технологии и техники и, в результате, выпуск неконкурентоспособной продукции.

Принцип дифференциации заработной платы должен учитывать соответствие трудового вклада каждого сотрудника в результаты работы предприятия и организации условий труда, отраслевой принадлежности и района расположения предприятия. Он основан на необходимости материальной заинтересованности работников.

Принцип равной оплаты за равный труд прежде всего является недопущением дискриминации в оплате труда по возрасту, полу и иным признакам, а также справедливостью распределения средств согласно трудовому вкладу каждого сотрудника. Это является важным требованием к организации оплаты труда на предприятии и заключается и в том, чтобы показатели, которые используются для учета затрат труда наемных работников, имели возможность оценить их качество и количество.

Принцип учета воздействия рынка труда является необходимостью учета условий, которые складываются на рынке труда, на котором формируется оценка разных его видов, широкий диапазон заработной платы в области трудовой деятельности, занятость населения, а в итоге наличие предложения и спроса на рабочую силу. В данном принципе проявляются также взаимодействия между работодателями и работниками, которые складываются на предприятиях, т. е. каждый должен получать то, на что рассчитывал.

Принцип простоты и доступности должен обеспечить информированность потенциальных работников и работающих о системах, формах и размерах заработной платы, это позволяет им предлагать свой труд за некоторую, известную заранее плату, а работодателям – предъявлять на него спрос. Расчет

заработной платы должен являться простым и достаточно доступным для понимания всеми работающими.

Таким образом, рассмотренные нами принципы организации заработной платы должны быть использоваться во взаимозависимости, с одной стороны, в качестве средства повышения материального благосостояния сотрудников, а с другой – для стимулирования повышения производительности труда, улучшения качества продукции, ускорения научно-технического прогресса, укрепления трудовой дисциплины, роста прибыли и рентабельности производства [6, с. 95].

## **1.2 Основные формы и системы оплаты труда на предприятии**

В организациях и на предприятиях традиционно применяются повременная и сдельная формы заработной платы. Содержание и область распространения каждой из этих форм находится в зависимости от многих определенных условий производства: характера трудовых функций, технической оснащенности, возможности воздействия на изменение итогов производства и т. д.

Следовательно, на предприятии могут устанавливаться такие системы оплаты труда, как:

- повременная или тарифная – оплачивается за то время, которое работник отработал фактически, она включает простую и повременно-премиальную;
- сдельная – оплачивается именно то количество продукции, которое изготовил работник она включает в себя простую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную;
- бестарифная – оплата в этом случае производится в соответствии с трудовым вкладом определенного работника в деятельность предприятия;
- система плавающих окладов – в этом случае труд оплачивается в зависимости от суммы денежных средств, которую предприятие имеет возможность направлять на выплату заработной платы;

– система выплат на комиссионной основе – величина оплаты труда в этом случае устанавливается в процентах от выручки, которая получена предприятием [23].

Классификация форм и систем заработной платы в общем виде представлена на рисунке 1.1.



Рисунок 1.1 – Структурная схема форм и систем заработной платы

В коллективном договоре, в положении об оплате труда или в трудовых договорах с определенными работниками фиксируются установленные системы оплаты труда.

Для различных категорий работников могут быть устанавливаться разные системы оплаты труда. Положение об оплате труда должно согласовываться с соответствующим профсоюзом и подтверждаться приказом руководителя предприятия.

Работникам предприятий со смешанным финансированием, например, бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности, системы заработной платы, размеры окладов, тарифных ставок, разного вида выплат устанавливаются законами и другими нормативно-правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами предприятий (ст. 135 ТК РФ).

Повременной является такая форма оплаты труда, когда заработок работнику начислен за фактически отработанное время, в зависимости от установленного оклада; дневной либо часовой тарифной ставки.

Величина дневных или часовых тарифных ставок и окладов для разных работников предприятия установлены в положении об оплате труда и указаны в штатном расписании.

Для того, чтобы определить количество времени, которое фактически отработано работниками предприятия, нужно вести табель учета использования рабочего времени.

Повременная оплата труда обычно применяется там, где количественный результат труда не может изменяться (к примеру, деятельность в области управления); результат труда предопределяется технологическим процессом (к примеру, работа на конвейере с определенным ритмом движения); имеется также творческая преподавательская и научно-исследовательская работа; работа по своему характеру является неоднородной или является опасной и пр.

При введении повременной оплаты труда на предприятии требуется применять обоснованные нормы обслуживания, нормированные задания, а также нормативы численности по всем категориям сотрудников; требуется присваивать рабочим-повременщикам тарифные разряды, а управленческому персоналу – оклады в зависимости от их квалификации (должностных обязанностей) и реальной сложности выполняемых ими работ; требуется контролировать время, фактически отработанное, каждым работником; а также обеспечивать эффективное использование рабочего времени на базе научной организации труда на всех рабочих местах с их периодической аттестацией.



Удельная заработная плата при повременной оплате труда в расчете на каждую единицу продукции при росте производительности труда снижается, а при уменьшении повышается рост затрат [4, с. 397].

Разновидности повременной формы оплаты труда – это две системы: простая повременная и повременно-премиальная оплаты труда.

В случае простой повременной системы оплаты труда предприятие оплачивает сотрудникам фактически отработанное время. В случае почасовой оплаты заработная плата должна начисляться за количество часов, которое работник фактически отработал в определенном месяце:

$$ЗП = T_{\text{ч}} \times Ч, \quad (1.1)$$

где  $ЗП$  – сумма заработной платы;

$T_{\text{ч}}$  – часовая ставка;

$Ч$  – количество отработанных часов в месяц.

При дневных тарифных ставках заработная плата сотруднику начисляется за количество дней, которое им фактически отработано в определенном месяце:

$$ЗП = T_{\text{д}} \times Д_{\text{отр}}, \quad (1.2)$$

где  $T_{\text{д}}$  – дневная ставка;

$Д_{\text{отр}}$  – количество отработанных дней в месяц.

В случае помесечной оплаты (исходя из установленного оклада) сумма заработной платы сотрудника должна начисляться за фактически отработанные дни, вне зависимости от количества рабочих дней или часов в определенном месяце:

$$ЗП = \frac{О}{Д_{\text{раб}}} \times Д_{\text{отр}}, \quad (1.3)$$

где  $O$  – оклад;

$D_{\text{раб}}$  – количество рабочих дней в месяце.

Повременно-премиальная система оплаты труда. Для повышения стимулирующего значения оплаты труда при данной системе кроме заработной платой могут быть начислены премии за какие-либо достижения в труде по установленным заранее показателям. Премии могут быть установлены и в твердых суммах, и в процентах от оклада. Величина премии добавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с ней [23].

Сдельной – это такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или бригаде должна начисляться за конкретное количество продукции (услуг, работ), произведенное за определенное время. Другими словами, при данной оплате труда величина вознаграждения должна определяться пропорционально объему выполненной работы.

Область применения сдельной оплаты труда – это те работы, в которых есть возможность измерить количество произведенной продукции (в тоннах, штуках, метрах и т. п.); существует необходимость постоянного увеличения объемов произведенной или добытой продукции, или выполняемых работ; повышение выработки или объемов производимых работ не делает хуже их качество, и не нарушает технику безопасности и технологию производства.

При использовании данной системы оплаты труда требуется выполнять ряд условий: улучшить контроль качества продукции (работ) и учет количественных результатов труда; организовать научно обоснованное нормирование труда и правильную тарификацию работ; обеспечить нормативную загрузку сотрудника, которая гарантирует ему нормальный уровень заработной платы и своевременную выдачу нарядов, производственных заданий, инструментов, материалов; необходимо создать также необходимые условия труда, которые соответствуют требованиям техники безопасности производства и охраны труда; обеспечить достаточно исправное состояние сооружений, помещений, машин и т. д. (ст. 163 ТК РФ).

При сдельной системе оплаты труда, в отличие от повременной, в которой заработная плата рассчитывается на основании тарифной ставки (месячной, дневной, часовой) или оклада, заработная плата определяется на основании сдельных расценок, определяемых расчетным путем, исходя из конкретных разрядов работы, окладов, тарифных ставок и норм выработки или норм времени. Сдельная расценка в общем, виде рассчитывается с помощью деления часовой или дневной ставки, которая соответствует разряду выполняемой работы, на часовую или дневную норму выработки. Сдельная расценка может определяться также с помощью умножения часовой (дневной) тарифной ставки, которая соответствует разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах (днях) [4, с. 399].

Нормой выработки является то количество продукции (услуг, работ), которое сотрудник должен провести за определенную единицу рабочего времени. Нормы выработки определяет руководство предприятия, размер часовой или дневной ставки устанавливает Положение о штатном расписании и оплате труда.

Как было сказано выше сдельная оплата труда, в зависимости от организации труда, бывает индивидуальной и коллективной.

Индивидуальную прямую сдельную систему оплаты труда применяют там, где заработная плата каждого сотрудника определяется результатами его личного труда и зависит от количества произведенной этим сотрудником продукции соответствующего качества и сдельной расценки на единицу продукции. Если сотрудник выполняет разные виды работ, то каждый их вид оплачивается по расценкам, на них установленным. В этом случае наблюдается прямая или непосредственная связь между затратами и результатами труда сотрудника.

Основной элемент организации индивидуальной прямой сдельной системы оплаты труда – это установление за единицу выполненной работы (деталь, изделие, операцию) сдельной расценки по следующей формуле

$$CP = \frac{T}{H_{\text{выр}}}, \quad (1.4)$$

где  $CP$  – сдельная расценка;

$T$  – тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы

$H_{\text{выр}}$  – норма выработки (или норма времени).

В данном случае необходимо, чтобы каждая единица времени, на которую устанавливается тарифная ставка, соответствовала той единице времени, относительно которой установлена норма (смена, час). Например, если устанавливается сменная норма выработки, то при расчете расценки используют дневную (сменную) тарифную ставку; если устанавливается часовая норма выработки, то для определения расценки используют часовую тарифную ставку.

Для расчета расценки норма выработки применяется обычно в крупносерийном и массовом производстве, а норма времени – в единичном и мелкосерийном, в случае, если в течение одной смены рабочий выполняет разные операции по производству разных работ или изделий.

Следовательно, сдельная расценка – это оплата за единицу продукции, которая определяется умножением часовой тарифной ставки на часовую норму выработки в учитываемых единицах продукции. Размер сдельной расценки прямо зависит от нормы времени и размера тарифной ставки и обратно зависит от нормы выработки.

Коллективной или бригадной сдельной системой оплаты труда является разновидность сдельной оплаты, если общую заработную плату начисляют всей бригаде (цеху, участку) по конечным результатам их работы исходя из коллективной сдельной расценки. Коллективные сдельные расценки рассчитывают на основании укрупненных или кооперационных и комплексных норм. Применение такой системы является целесообразным в комплексных бригадах, где развита система совмещения профессий и существует взаимозаменяемость рабочих (сельскохозяйственные и строительные бригады,

бригады на лесозаготовках, в горнодобывающей и угольной промышленности и т. д.), а также при бригадном обслуживании механизмов и аппаратов, когда нет возможности установить индивидуальную выработку каждого рабочего.

Сдельная форма оплаты труда вместе с простой системой может иметь несколько разновидностей или сложных систем, которые устанавливают зависимость заработка от нескольких показателей и отличаются друг от друга способом расчета. Это следующие системы: сдельно-премиальная; сдельно-прогрессивная; косвенно-сдельная; аккордная.

Сдельно-премиальная система. Согласно данной системе работнику кроме заработной платы начисляют премия за определенные качественные и количественные показатели, которые предусмотрены действующим в предприятии положением о премировании. Премии устанавливают в твердых суммах, а также в процентах от заработной платы согласно сдельным расценкам.

Сдельно-прогрессивная система. Согласно данной системе оплаты труда сдельные расценки находятся в зависимости от количества произведенной продукции за некоторый период времени (к примеру, месяц). При этом чем больше работник изготовил изделий, тем больше будет сдельная расценка. Следовательно, сдельные расценки различаются согласно достигнутому уровню выполнения норм: чем больше выполнение норм, тем выше будет расценка за единицу выполняемой работы [20].

Сравнительная характеристика систем оплаты труда представлена в таблице 1.1 [18].

Таблица 1.1 – Сравнительная характеристика систем оплаты труда

Система оплаты труда	Для каких категорий работников может применяться	Преимущества	Недостатки
1	2	3	4
Повременная	Для всех	Простота расчета заработной платы, достаточно тарифных	Заработная плата не зависит от результатов работы

Продолжение таблицы 1.1

1	2	3	4
		ставок и информации об отработанном времени	
Повременно-премиальная	Для всех	Простота расчета, при распределении премии могут учитываться результаты работы	Размеры премий не всегда зависят от результатов работы. Премии распределяет руководитель, и поэтому существует вероятность субъективной оценки
Сдельная	Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях	Сумма заработной платы четко зависит от количества произведенной продукции, наличие заинтересованность работников в повышении производительности труда	Не учитывается качество произведенной продукции, а только количество
Сдельно-премиальная	Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях	Те же, что и у сдельной системы оплаты труда. Кроме того, если премии устанавливаются за качество продукции, работник заинтересован выпускать больше продукции не в ущерб ее качеству	Те же, что и у сдельной системы оплаты труда, при условии, что премии не связаны с качеством произведенной продукции
Бонусная	Для работников, от которых напрямую зависит уровень прибыли или доходов организации	Работники напрямую заинтересованы в повышении выручки или прибыли организации	Не всегда рост выручки и прибыли напрямую зависит от работника
Оплата труда на комиссионной основе	Для работников, от которых напрямую зависят доходы организации	Те же, что и у бонусной системы оплаты труда. Чем выше полученные доходы, тем выше заработная плата. Работник сам может приблизительно рассчитать свою зарплату	Те же, что и у бонусной системы оплаты труда
Бестарифная	Для специалистов, работающих в группе и выполняющих сходные функции	Члены группы заинтересованы в повышении зарплаты, а значит, коллективный труд становится более эффективным	Сложно оценить вклад каждого участника группы. Может иметь место "уравниловка"

### Окончание таблицы 1.1

1	2	3	4
Система с групповым премированием	Для специалистов, работающих в группе, объединенной для выполнения определенного проекта	Те же, что и у бестарифной системы оплаты труда. Специалисты охотнее будут участвовать в новом проекте и помогать друг другу для скорейшего его завершения	Те же, что и у бестарифной системы оплаты труда
Оплата труда с премиями за знания и компетенцию	Для специалистов, работа которых требует специальных знаний, навыков и высокого уровня профессионализма	Специалисты материально заинтересованы в повышении профессионального уровня	Не всегда компетенция и знания совпадают с эффективной работой

Таким образом, существуют различные формы и системы оплаты труда, которые выбираются для применения в зависимости от вида производства.

### **1.3 Понятие эффективности системы оплаты труда и ее влияние на показатели деятельности предприятия**

Для того, чтобы оценить эффективность системы оплаты труда, используемой на предприятии, менеджеру требуется получить ответы на несколько важных вопросов:

- что считается критерием эффективности;
- как данная система стимулирует работников на достижение главной финансовой цели предприятия;
- как учитывается индивидуальный вклад каждого сотрудника, будет ли поощряться инициатива и внутренняя конкуренция работников, верно ли система отвечает изменениям внешней среды [14].

Плановый фонд заработной платы на рубль объема продукции можно определить по следующей методике:

1) определяем размер заработной платы на рубль продукции в базисном году ( $P_{zn}$ ), коп.:

$$P_{zn} = \frac{\Phi Z_{\bar{o}} \times 100}{Q_{\bar{o}}} \quad (1.5)$$

2) определяем коэффициент корректировки базисных затрат заработной платы на рубль продукции в плановом году ( $K_k$ ):

$$K_k = \frac{I_{zn}}{I_{nm}} \quad (1.6)$$

где 
$$I_{zn} = \frac{\overline{3\Pi_{nl}}}{\overline{3\Pi_{\bar{o}}}} \quad I_{nm} = \frac{\overline{\Pi T_o}}{\overline{\Pi T_{\bar{o}}}}$$

$$\overline{3\Pi_{\bar{o}}} = \frac{\Phi Z_{\bar{o}}}{\overline{q_{\bar{o}}}} \quad \overline{3\Pi_{nl}} = \overline{3\Pi_{\bar{o}}} + \Delta \overline{3\Pi}$$

$$\Delta \overline{3\Pi} = \overline{3\Pi_{\bar{o}}} \times \frac{\overline{\Pi T_o} - \overline{\Pi T_{\bar{o}}}}{\overline{\Pi T_{\bar{o}}}}$$

$$\overline{\Pi T_o} = \frac{Q_o}{\overline{q_o}} \quad \overline{\Pi T_{\bar{o}}} = \frac{Q_{\bar{o}}}{\overline{q_{\bar{o}}}}$$

3) определяем норматив заработной платы на рубль продукции в плановом году:

$$H_{zn} = P_{zn} \times K_k \quad (1.7)$$

4) определяем плановый фонд заработной платы:

$$\Phi Z_{nl} = H_{zn} \times Q_{nl} \quad (1.8)$$



Плановый фонд заработной платы приростным способом определяется по формуле:

$$\Phi Z_{nl} = \Phi Z_{\bar{o}} \times \left( 1 + \frac{H_z \times \Delta Q_{nl}}{100} \right) \quad (1.9)$$

где  $H_z$  – норматив прироста фонда заработной платы на каждый процент прироста объема продукции, %.

Он определяем по формуле

$$H_z = \frac{\Delta \Phi Z_{nl}}{\Delta Q_{nl}} \quad (1.10)$$

$$\Delta \Phi Z_{nl} = \Delta Q_{nl} \times \frac{\overline{\Delta 3П_{nl}}}{\Delta ПТ} \quad (1.11)$$

$$\Delta Q_{nl} = \frac{Q_{nl} - Q_{\bar{o}}}{Q_{\bar{o}}} \quad (1.12)$$

$$\overline{\Delta 3П_{nl}} = \frac{\overline{3П_{nl}} - \overline{3П_{\bar{o}}}}{\overline{3П_{\bar{o}}}} \quad (1.13)$$

$$\Delta ПТ = \frac{ПТ_{nl} - ПТ_{\bar{o}}}{ПТ_{\bar{o}}} \quad (1.14)$$

где  $\Delta 3П_{cp}$  – прирост средней заработной платы в плановом году, %;

$\Delta ПТ$  – прирост производительности труда в плановом году, %.

Таким образом, определив плановый фонд заработной платы, можно выявить абсолютный и относительный перерасход (экономия) фонда заработной платы.

В настоящее время большинство авторов считает, что для оценки эффективности труда работников наибольшее распространение получили следующие показатели: объем реализованной продукции, производительность

труда работников, прибыль предприятия, должностной оклад и коэффициент трудового участия работников в реализации планов предприятия.

При использовании объема реализованной продукции в качестве показателя эффективности труда работников проводится сравнение фактически выполненного объема работы с запланированным. При выполнении запланированных работ работники получают запланированные должностные оклады. При перевыполнении объемов работники получают премиальные вознаграждения. Важным преимуществом данного показателя является то, что он является наиболее простым по структуре и в использовании. В то же время, он не только не отражает долевое участие каждого исполнителя, но и не позволяет даже проводить сравнение эффективности труда исполнителей, которые производят одинаковые изделия в различных подразделениях одного и того же предприятия. В частности, один и тот же план может быть выполнен разным количеством работников.

Наибольшее распространение для анализа эффективности труда работников получили показатели, характеризующие производительность труда: выработка и трудоемкость продукции. Однако, если данные показатели достаточно эффективны для сравнения, анализа и поиска резервов для увеличения производительности труда в отдельных цехах и на всем предприятии, то они малоэффективны для оценки и стимулирования труда работников, т.к. в них не отражена в явном виде связь между выполненной работой и размером заработной платы [13].

Вопрос стимулирования сотрудников с помощью выбора системы оплаты труда приводит к более производительному и эффективному труду, поэтому он стоит перед каждым руководителем. Система оплаты труда – одно из наиболее эффективных средств стимулирования сотрудников.

В свою очередь стимулирование сотрудников приводит повышению производительности труда, к повышению выручки, повышению финансовых показателей, а, значит, и к более эффективной работе предприятия.

Таким образом, выбор формы и системы оплаты труда влияет на производительность работников, а, значит, и на эффективность работы предприятия.

Во второй части работы выполнен анализа финансового состояния предприятия и системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

## **АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 2 АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ВАГОННОГО ДЕПО АБАКАН**

### **2.1 Краткая характеристика Эксплуатационного вагонного депо Абакан**

Эксплуатационное вагонное депо Абакан – структурное подразделение Красноярской дирекции инфраструктуры – структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры – филиала ОАО «РЖД».

Организация зарегистрирована 23 сентября 2003 года по адресу 655004, г Абакан, ул. Игарская, д 10 Б. Компании был присвоен ОГРН 1037739877295 и выдан ИНН 7708503727.

Основным видом деятельности является деятельность железнодорожного транспорта.

Дополнительные виды деятельности:

- производство частей железнодорожных локомотивов, трамвайных и прочих моторных вагонов и подвижного состава, производство путевого оборудования и устройств для железнодорожных, трамвайных и прочих путей, механического и электромеханического, оборудования;
- предоставление услуг по ремонту, техническому обслуживанию и переделке железнодорожных локомотивов, трамвайных и прочих моторных вагонов и подвижного состава;
- деятельность столовых при предприятиях и учреждениях;
- прочая вспомогательная деятельность железнодорожного транспорта;
- организация перевозок грузов [19].

Структура управления имеет 5 уровней (рисунок 2.1):

1 уровень – начальник депо ВЧДЭ;

2 уровень – главный инженер ВКДЭГ, заместитель начальника депо по эксплуатации ВЧДЭЗэ, заместитель начальника депо по ремонту ВЧДЭЗр;

3 уровень – главный механик, начальники ПТО подразделений (Абакан, Черногорские копи, Бискамжа, Аскиз, Кошурниково, Саянская);

4 уровень – старший осмотрщик по постам безопасности, старший смены;

5 уровень – операторы, осмотрщики-ремонтники вагонов.

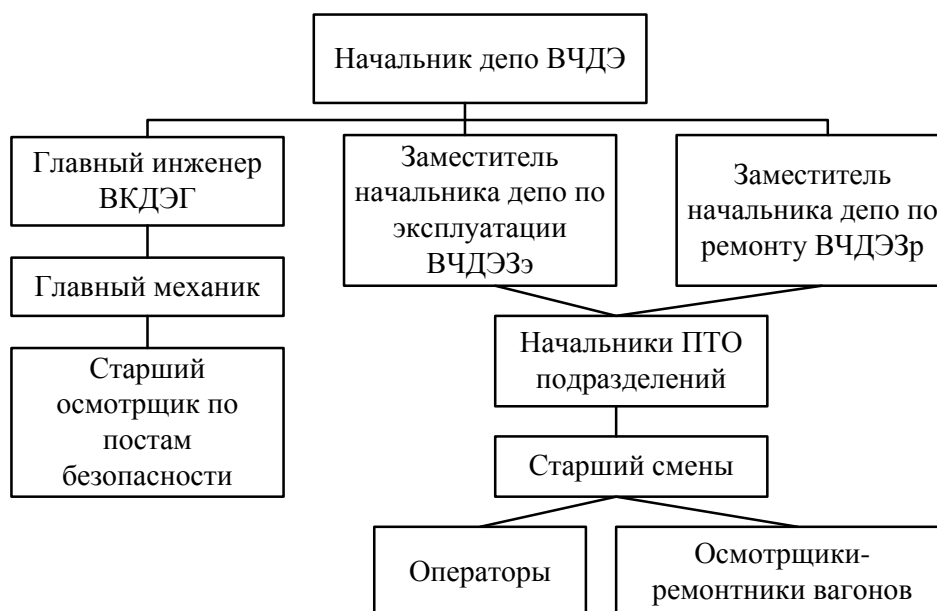


Рисунок 2.1 – Организационная структура управления Эксплуатационного вагонного депо Абакан

Штат предприятия на 2016 год – 548 человек, из них

– 17 руководителей (3,1 %);

– 19 специалистов (3,5 %).

Из основных рабочих массовых профессий:

– 382 осмотрщиков-ремонтников вагонов всех наименований (69,7 %);

– 30 слесарей по ремонту подвижного состава (5,5 %);

– 100 человек вспомогательных рабочих (18,2 %).

Организация является централизованной, так как люди, принимающие решения, сосредоточены на верхних ступенях иерархической лестницы. Компанию возглавляет Ковалев Анатолий Анатольевич. Начальник ВЧДЭ – Шитов Сергей Анатольевич.

Безопасность движения поездов является главным приоритетом в деятельности РЖД, соблюдению этого требования подчинены все используемые на сети технологии. Предприятием используются технология электронного документооборота при просмотре и согласовании Экспедитором заявок формы ГУ-12 грузоотправителей на перевозку грузов, в которых Экспедитор указан плательщиком за перевозку грузов, технологии предоставления услуг по продаже электронных билетов в поезда дальнего следования с использованием веб-системы ООО «УФС» и др.

Технологический процесс работы ПТО предусматривает систему технического обслуживания и ремонта грузовых вагонов, обеспечивающую высококачественный ремонт вагонов и, в первую очередь, таких ответственных узлов, как тележки, автосцепное оборудование и автотормоза, повышение эффективности работы железных дорог, обеспечение безостановочного безопасного движения поездов по установленным гарантийным участкам, безопасность труда, сохранность перевозимых грузов.

Таким образом, рассматриваемое предприятие занимается обслуживанием и ремонтом железнодорожного транспорта. Штат предприятия – 548 человек.

## **2.2 Анализ экономического и финансового положения Эксплуатационного вагонного депо Абакан**

Для предварительной оценки финансового состояния предприятия представим данные бухгалтерского баланса в виде агрегированных показателей (таблица 2.1). Анализ проведем на основании методики.

Как видно из таблицы 2.1, внеоборотные активы имеют большой удельный вес в структуре активов (77,06 %), значит, предприятие относится к фондоемким.

Таблица 2.1 – Агрегированный аналитический баланс за 2016 год

Актив	Сумма, тыс. руб.	%	Пассив	Сумма, тыс. руб.	%
Внеоборотные активы	233 476	77,06	Собственный капитал	137 417	45,35
Оборотные активы	69 509	22,94	Заемный капитал	165 568	54,65
Баланс	302 985	100,00	Баланс	302 985	100,00

Собственный капитал (45,35 %) и заемный капитал (54,65 %) находятся примерно в равных долях, что положительно влияет на финансовую устойчивость предприятия.

Анализ активов начинаем с общей оценки показателей динамики и структуры показателей активов предприятия (таблица 2.2). Полученные данные способствуют выявлению предпосылок производственной и финансовой устойчивости, а также дают возможность оценить потенциал экономического роста предприятия.

Таблица 2.2 – Показатели структуры и динамики активов

Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонение	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1 Всего активов	351 065	100,00	302 985	100,00	-48 080	-13,70
в том числе:						
1.1 Внеоборотные активы	245 948	70,06	233 476	77,06	-12 472	-5,07
из них:						
материальные	97 558	27,79	97 473	32,17	-85	-0,09
финансовые	148 390	42,27	136 003	44,89	-12 387	-8,35
1.2 Оборотные активы	105 117	29,94	69 509	22,94	-35 608	-33,87
из них:						
материальные	23 117	6,58	23 718	7,83	601	2,60
финансовые	82 000	23,36	45 791	15,11	-36 209	-44,16

Данные таблицы 2.2 показывают, что общая сумма активов предприятия уменьшается на 48 080 тыс. руб. или на 13,7 %. Это обусловлено уменьшением как внеоборотных, так и оборотных средств предприятия.

Внеоборотные активы предприятия уменьшаются на 12 472 тыс. руб. или на 5,07 %. Большая часть внеоборотных активов – это финансовые активы (42,27 % в 2015 году от общей стоимости внеоборотных активов и 44,89 % в

2016 году), их стоимость также уменьшается на 12 387 тыс. руб. или на 8,35 %. Стоимость материальных внеоборотных активов уменьшается на 85 тыс. руб. или на 0,09 %.

Оборотные активы предприятия уменьшаются на 35 608 тыс. руб. или на 33,87 %. Большую часть оборотных активов составляют финансовые оборотные активы (23,36 % в 2015 году от общей стоимости оборотных активов и 15,11 % в 2016 году), и их стоимость уменьшается на 36 209 тыс. руб. или на 44,16 %. При этом материальные оборотные активы увеличиваются на 601 тыс. руб. или на 2,6 %.

Таким образом, общая сумма активов предприятия уменьшается за счет внеоборотных и оборотных активов. При этом стоимость материальных оборотных активов увеличивается.

Расчет эффективности использования основных средств приведен в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Показатели эффективности использования основных производственных фондов

Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонения
1 Фондоотдача	4,20	3,27	-0,92
2 Фондоемкость	0,24	0,31	0,07
3 Фондорентабельность	0,32	0,13	-0,19

Фондоотдача основных средств характеризует, сколько произведено или реализовано продукции на рубль капитала, вложенного в основные средства производства [11, с. 57]. Фондоотдача предприятия за рассматриваемый период снижается на 0,92, что значит, что на рубль капитала произведено или реализовано продукции на 0,92 руб. меньше.

Фондоемкость (величина, обратная фондоотдаче) характеризует, сколько капитала, вложенного в основные средства производства, приходится на рубль произведенной или реализованной продукции [8, с. 237]. В данном случае фондоемкость увеличивается на 0,07, что значит, что на рубль произведенной



или реализованной продукции приходится на 0,07 руб. больше основных средств в 2016 году по сравнению с 2015 годом.

Фондорентабельность – коэффициент равный отношению балансовой прибыли к сумме среднегодовой балансовой стоимости основных производственных фондов [7, с. 161]. В данном случае фондорентабельность уменьшается на 0,19, т. е. на 1 руб. основных средств уменьшается прибыль предприятия на 0,19 руб.

Таким образом, эффективность использования и прибыльность основных средств предприятия снижается за рассматриваемый период.

Исследуя состояние оборотных активов, оценим их структуру и динамику, как в абсолютных, так и в относительных показателях (таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Показатели структуры и динамики оборотных активов

Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1 Оборотные активы всего	105 117	100,00	69 509	100,00	-35 608	-33,87
в том числе:						
1.1 Запасы	22 998	21,88	23 237	33,43	239	1,04
1.2 НДС	119	0,11	481	0,69	362	304,20
1.3 Дебиторская задолженность	81 830	77,85	44 443	63,94	-37 387	-45,69
1.4 Финансовые вложения	0	0,00	652	0,94	652	100,00
1.5 Денежные средства	128	0,12	656	0,94	528	412,50
1.6 Прочие оборотные активы	42	0,04	40	0,06	-2	-4,76

Как было сказано выше, общая стоимость оборотных активов снижается на 35 608 тыс. руб. или на 33,87 %. Это происходит, в основном, за счет снижения дебиторской задолженности на 37 387 тыс. руб. или на 45,69 %. Также уменьшаются прочие внеоборотные активы на 2 тыс. руб. или на 4,76 %.

Дебиторская задолженность имеет наибольший удельный вес в структуре оборотных активов предприятия (77,85 % в 2015 году и 63,94 % в 2016 году). Уменьшение дебиторской задолженности происходит на фоне уменьшения

выручки предприятия, что означает, что уменьшается задолженность покупателей [17].

Запасы предприятия составляют 21,88 % в 2015 году и 33,43 % в 2016 году, из стоимость и удельный вес увеличиваются. Ежегодный рост запасов может свидетельствовать о затоваривании [17].

Также увеличивается НДС на 362 тыс. руб. или на 304,2 %, финансовые вложения – на 652 тыс. руб. или на 100 % и денежные средства – на 528 тыс. руб. или на 412,5 %. Увеличение денежных средств может свидетельствовать о повышении платежеспособности предприятия.

Таким образом, стоимость оборотных активов предприятия уменьшаются за рассматриваемый период за счет снижения дебиторской задолженности и прочих оборотных активов. При этом запасы, НДС, финансовые вложения и денежные средства предприятия увеличиваются.

Интенсивность использования оборотных активов оценим на основании данных таблицы 2.5.

Таблица 2.5 – Расчет общих показателей оборачиваемости оборотных средств

Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонения
1 Выручка от продаж, тыс. руб.	19 926	7 006	-12 920
2 Средние остатки оборотных средств, тыс. руб.	105 117	69 509	-35 608
3 Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	0,19	0,10	-0,09
4 Длительность одного оборота, дней	1926	3621	1 696

Коэффициент оборачиваемости оборотных средств показывает количество оборотов, совершаемых оборотным капиталом за определенный период, и характеризует объем реализованной продукции на 1 рубль, вложенный в оборотные средства [9, с. 116].

Как видно из таблицы 2.5, выручка от продаж предприятия уменьшается на 12 920 тыс. руб., а средние остатки оборотных средств снижаются больше (на 35 608 тыс. руб.), поэтому коэффициент оборачиваемости оборотных

средств уменьшается на 0,09, т. е. объем реализованной продукции на 1 рубль, вложенный в оборотные средства, снизился на 0,09 руб. Поэтому длительность одного оборота увеличилась на 1696 дней.

Таким образом, показатели оборачиваемости оборотных средств говорят о снижении деловой активности предприятия за рассматриваемый период.

Исследование пассивов необходимо начать с общего анализа их состава и динамики (таблица 2.6).

Таблица 2.6 – Показатели структуры и динамики пассивов

Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1 Всего пассивов	351 065	100,00	302 985	100,00	-48 080	-13,70
в том числе:						
1.1 собственных	142 249	40,52	137 417	45,35	-4 832	-3,40
1.2 заемных	208 816	59,48	165 568	54,65	-43 248	-20,71
из них:						
долгосрочных	140 349	39,98	143 995	47,53	3 646	2,60
краткосрочных	68 467	19,50	21 573	7,12	-46 894	-68,49

Общая стоимость пассивов, также, как и общая стоимость активов уменьшается на 48 080 тыс. руб. или на 13,7 %. Это происходит за счет уменьшения и собственных, и заемных средств.

Собственные средства предприятия составляют 40,52 % в 2015 году и 45,35 % в 2016 году в структуре пассивов предприятия, т. е. их доля увеличивается на 4,84 %. Стоимость собственных средств предприятия уменьшается на 4 832 тыс. руб. или на 3,4 %.

Заемные средства предприятия составляют 59,48 % в 2015 году и 54,65 % в 2016 году, т. е. снижается на ту же величину (4,84 %). Стоимость заемных средств уменьшается на 43 248 тыс. руб. или на 20,71 %.

В структуре заемных средств больший удельный вес имеют долгосрочные заемные средства и их сумма увеличивается за рассматриваемый период на 3 646 тыс. руб. или на 2,6 %. При этом краткосрочные заемные средства уменьшаются на 46 894 тыс. руб. или на 68,49 %.

Таким образом, общая стоимость пассивов предприятия снижается за счет уменьшения стоимости собственных и заемных средств. При этом долгосрочные заемные средства увеличиваются, а краткосрочные уменьшаются.

Группировка обязательств по категориям представлена в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Группировка обязательств по категориям

Показатели	2015 г.		2016 г.		Отклонения	
	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%	Сумма, тыс. руб.	%
1 Обязательства всего:	208 816	100,00	165 568	100,00	-43 248	-20,71
в том числе:						
1.1 кредиты и займы	162 843	77,98	147 729	89,23	-15 114	-9,28
1.2 отложенные налоговые обязательства	668	0,32	188	0,11	-480	-71,86
1.3 кредиторская задолженность всего	45 305	21,70	17 474	10,55	-27 831	-61,43
1.4 прочие обязательства	0	0,00	177	0,11	177	100,00

Как было сказано выше, обязательства предприятия уменьшаются на 43 248 тыс. руб. или на 20,71 %.

Большую часть обязательств составляют кредиты и займы (77,98 % в 2015 году и 89,23 % в 2016 году). Сумма кредитов и займов снижается за рассматриваемый период на 15 114 тыс. руб. или на 9,28 %.

Кредиторская задолженность составляет 21,7 % в 2015 году и 10,55 % в 2016 году. Кредиторская задолженность уменьшается за рассматриваемый период на 27 831 тыс. руб. или на 61,43 %. Уменьшение кредиторской задолженности может свидетельствовать как о более жесткой кредитной политике поставщиков, так и досрочном выполнении компанией своих платежных обязательств [17].

Наименьшую долю в структуре обязательств имеют отложенные налоговые обязательства (0,32 % в 2015 году и 0,11 % в 2016 году) и прочие обязательства (отсутствуют в 2015 году и 0,11 % в 2016 году). Отложенные

налоговые обязательства уменьшаются на 480 тыс. руб. или на 71,86 %, а прочие обязательства увеличиваются на 177 тыс. руб. или на 100 %.

Таким образом, обязательства предприятия, в основном, состоят из кредитов и займов и кредиторской задолженности, которые к концу рассматриваемого периода уменьшаются.

Оценку финансовой устойчивости и ликвидности начинаем с анализа обеспеченности материальных активов источниками финансирования (таблица 2.8).

Таблица 2.8 – Показатели обеспеченности материальных активов источниками финансирования

тыс. руб.

Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонения
1 Собственный капитал	142 249	137 417	-4 832
2 Внеоборотные активы	245 948	233 476	-12 472
3 Собственные оборотные средства (СОС)	-103 699	-96 059	7 640
4 Долгосрочные пассивы	140 349	143 995	3 646
5 Собственные и долгосрочные источники	36 650	47 936	11 286
6 Краткосрочные заемные средства	68 467	21 573	-46 894
7 Общая величина основных источников	105 117	69 509	-35 608
8 Общая величина запасов и затрат	23 117	23 718	601
9 Излишек (+) или недостаток (–) собственных оборотных средств	-126 816	-119 777	7 039
10 Излишек (+) или недостаток (–) собственных и долгосрочных источников	13 533	24 218	10 685
11 Излишек (+) или недостаток (–) общей величины основных источников	82 000	45 791	-36 209

Приведенные показатели обеспеченности запасов соответствующими источниками финансирования трансформируют в трехфакторную модель (М):  $M = (\text{стр. 9}; \text{стр. 10}; \text{стр. 11})$ .

Из таблицы видно, что трехкомпонентный показатель, характеризующий тип финансовой устойчивости, составляет и в начале и в конце года  $M = (0; 1; 1)$ ,

это означает нормальную платежеспособность, рациональное использование заемных средств, высокую доходность текущей деятельности [2, с. 80].

Расчет коэффициентов финансовой устойчивости приведен в таблице 2.9.

Таблица 2.9 – Расчет коэффициентов финансовой устойчивости

Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонение	Нормативное значение
1 Коэффициент автономии	0,41	0,45	0,05	$\geq 0,5$
2 Коэффициент обеспеченности запасов	1,59	2,02	0,44	$\geq 0,6$
3 Коэффициент обеспеченности оборотных средств	-1,02	-1,41	-0,39	$\geq 0,1$
4 Коэффициент маневренности	0,24	0,34	0,10	$\geq 0,3$

Коэффициент автономии (финансовой независимости) определяет долю активов организации, которые покрываются за счет собственного капитала (обеспечиваются собственными источниками формирования) [10, с. 76]. Коэффициент автономии ниже рекомендуемого значения, но за рассматриваемый период он увеличивается на 0,05, что является положительной тенденцией, при продолжении которой он достигнет требуемого значения.

Коэффициент обеспеченности запасов намного выше рекомендуемого значения и увеличивается к концу периода на 0,44.

Коэффициент обеспеченности оборотных средств имеет отрицательное значение, так как собственный капитал предприятия меньше стоимости внеоборотных активов. При этом к концу года он уменьшается на 0,39, т. е. предприятие не способно осуществлять финансирование текущей деятельности только собственными оборотными средствами.

Коэффициент маневренности собственного капитала показывает, какая часть собственного капитала используется для финансирования текущей деятельности [10, с. 77]. В данном случае коэффициент маневренности

удовлетворяет нормативным значениям, т. е. для финансирования текущей деятельности собственного капитала предприятию достаточно.

Таким образом, абсолютные и относительные показатели говорят о нормальной финансовой устойчивости предприятия.

Для оценки ликвидности данные бухгалтерского баланса перегруппируем по степени срочности обязательств и обеспечению из активами предприятия (таблица 2.10).

Баланс считается абсолютно ликвидным, если имеют место следующие соотношения [5, с. 101]:

$$\begin{cases} A_1 \geq P_1, \\ A_2 \geq P_2, \\ A_3 \geq P_3, \\ A_4 \leq P_4, \end{cases} \quad (2.1)$$

Из таблицы 2.10 видно, что выполняется только второе условие ликвидности как в начале, так и в конце года.

Таблица 2.10 – Группировка статей баланса для анализа его ликвидности

тыс. руб.

Актив	2015 г.	2016 г.	Пассив	2015 г.	2016 г.
Наиболее ликвидные активы, $A_{ил}$	128	1 308	Наиболее срочные пассивы, $P_{ис}$	45 305	17 474
Быстрореализуемые активы, $A_{бр}$	81 872	44 483	Краткосрочные пассивы, $P_{кс}$	23 162	4 099
Медленно реализуемые активы, $A_{мр}$	23 117	23 718	Долгосрочные пассивы, $P_{дс}$	140 349	143 995
Трудно реализуемые активы, $A_{тр}$	245 948	233 476	Постоянные пассивы, $P_{п}$	142 249	137 417
ИТОГО:	351 065	302 985	ИТОГО:	351 065	302 985

Так как не выполняется неравенство  $A1 > П1$ , то у организации не достаточно для покрытия наиболее срочных обязательств абсолютно и наиболее ликвидных активов.

Так как выполняется неравенство  $A2 > П2$ , то быстро реализуемые активы превышают краткосрочные пассивы и организация может быть платежеспособной в недалеком будущем с учетом своевременных расчетов с кредиторами, получения средств от продажи продукции в кредит.

Так как не выполняется неравенство  $A3 > П3$ , то в будущем при своевременном поступлении денежных средств от продаж и платежей организация не может быть платежеспособной на период, равный средней продолжительности одного оборота оборотных средств после даты составления баланса.

Не выполнение первых трех условий приводит автоматически к не выполнению условия  $A4 < П4$  [16].

Расчет коэффициентов ликвидности приведен в таблице 2.11.

Как видно из таблицы 2.11, коэффициент абсолютной ликвидности не удовлетворяет нормативному значению, а коэффициенты критической ликвидности и текущей ликвидности больше нормативного значения.

Таблица 2.11 – Расчет коэффициентов ликвидности

Показатели	2015 г.	2016 г.	Нормативное значение	
			Отечественные нормативы	Зарубежные нормативы
1 Коэффициент абсолютной ликвидности	0,00	0,03	$\geq 0,1$	$\geq 0,2$
2 Коэффициент критической ликвидности	1,20	2,09	$\geq 0,7-0,8$	$\geq 0,5$
3 Коэффициент текущей ликвидности	1,53	3,17	$\geq 1,2-1,5$	$\geq 2$

Таким образом, абсолютные и относительные коэффициенты ликвидности говорят о том, что абсолютной ликвидностью предприятия не обладает, но организация может быть платежеспособной в недалеком будущем



при условии своевременных расчетов с кредиторами, получения средств от продажи продукции в кредит.

Сравнительный анализ дебиторской и кредиторской задолженности приведен в таблице 2.12.

Таблица 2.12 – Сравнительный анализ дебиторской и кредиторской задолженности

Показатели	Дебиторская задолженность	Кредиторская задолженность
1 Сумма предыдущего периода, тыс. руб.	81 830	45 305
2 Сумма отчетного периода, тыс. руб.	44 443	17 474
3 Темп роста, %	54,31	38,57

Как видно из таблицы 2.12, дебиторская задолженность превышает кредиторскую задолженность в 2015 году в 1,81 раз, а в 2016 году – в 2,54 раза. Превышение дебиторской задолженности над кредиторской означает отвлечение средств из хозяйственного оборота и в дальнейшем может привести к необходимости привлечения дорогостоящих кредитов банка и займов для обеспечения текущей производственно-хозяйственной деятельности предприятия [21].

### 2.3 Анализ финансовых результатов и эффективности предприятия

Эффективность деятельности предприятия отражают показатели: выручка, прибыль, деловая активности и рентабельность.

Абсолютные показатели выручки и прибыли отражают показатели выручки и прибыли, их тенденция позволяет оценить в целом успешность деятельности предприятия (таблица 2.13).

Из таблицы 2.13 можно видеть, что выручка предприятия уменьшается на 88 727 тыс. руб. или на 34,05 %. При этом себестоимость снижается несколько меньше, т. е. на 75 807 тыс. руб. или на 31,5 %. Поэтому валовая прибыль тоже уменьшается на 12 920 тыс. руб. или на 64,84 %.

Таблица 2.13 – Анализ финансовых результатов

Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонение	
	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	%
1 Выручка от продаж	260 546	171 819	-88 727	-34,05
2 Себестоимость продаж	240 620	164 813	-75 807	-31,50
3 Валовая прибыль (убыток)	19 926	7 006	-12 920	-64,84
4 Коммерческие расходы	0	0	0	0,00
5 Управленческие расходы	0	0	0	0,00
6 Прибыль (убыток) от продаж	19 926	7 006	-12 920	-64,84
7 Доходы от участия в других организациях	0	0	0	0,00
8 Проценты к получению	0	31	31	100,00
9 Проценты к уплате	11 994	10 471	-1 523	-12,70
10 Прочие доходы	10 508	13 402	2 894	27,54
11 Прочие расходы	8 740	8 708	-32	-0,37
12 Прибыль (убыток) до налогообложения	9 700	1 260	-8 440	-87,01
13 Текущий налог на прибыль	1 996	89	-1 907	-95,54
14 Чистая прибыль (убыток)	8 030	1 711	-6 319	-78,69

Коммерческих и управленческих расходов предприятие не имеет, поэтому прибыль от продаж равна валовой прибыли предприятия и также снижается на 12 920 тыс. руб. или на 64,84 %.

Процентов к получению предприятие в 2015 году не имеет, а в 2016 году они равны 31 тыс. руб., т. е. выросли на 100 %. Прочие доходы возрастают на 2 894 тыс. руб. или 27,54 % за рассматриваемый период. При этом проценты к уплате снижаются на 1 523 тыс. руб. или на 12,7 %, прочие расходы снижаются на 32 тыс. руб. или на 0,37 %. Поэтому прибыль до налогообложения снижается меньше, чем прибыль от продаж, а, именно, на 8 440 тыс. руб. или на 87,01 %.

Текущий налог на прибыль уменьшается на 1 907 тыс. руб. или на 95,54 %, следовательно, чистая прибыль снижается меньше, чем прибыль до налогообложения, т. е. на 6 319 тыс. руб. или на 78,69 %.

Таким образом, валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения и чистая прибыль предприятия снижаются.

Анализ показателей рентабельности выполним на основе данных, приведенных в таблице 2.14.

Таблица 2.14 – Показатели рентабельности

проценты

Показатели	2015 г.	2016 г.	Отклонение
Рентабельность продаж	7,65	4,08	-3,57
Рентабельность текущей деятельности	8,28	4,25	-4,03
Рентабельность активов	2,76	0,42	-2,35
Рентабельность собственного капитала	5,65	1,25	-4,40

Как видно из таблицы 2.14, все показатели рентабельности предприятия уменьшаются, что значит, что предприятие работает с низкой рентабельностью.

Обобщим основные выводы согласно проведенному анализу финансового состояния предприятия.

1. Общая сумма активов предприятия уменьшается за счет внеоборотных и оборотных активов. При этом стоимость материальных оборотных активов увеличивается.

2. Эффективность использования и прибыльность основных средств предприятия снижается за рассматриваемый период.

3. Стоимость оборотных активов предприятия уменьшаются за рассматриваемый период за счет снижения дебиторской задолженности и прочих оборотных активов. При этом запасы, НДС, финансовые вложения и денежные средства предприятия увеличиваются.

4. Показатели оборачиваемости оборотных средств говорят о снижении деловой активности предприятия за рассматриваемый период.

5. Общая стоимость пассивов предприятия снижается за счет уменьшения стоимости собственных и оборотных средств. При этом долгосрочные заемные средства увеличиваются, а краткосрочные уменьшаются.

6. Обязательства предприятия, в основном, состоят из кредитов и займов и кредиторской задолженности, которые к концу рассматриваемого периода уменьшаются.

7. Абсолютные и относительные показатели говорят о нормальной финансовой устойчивости предприятия.

8. Абсолютные и относительные коэффициенты ликвидности говорят о том, что абсолютной ликвидностью предприятие не обладает, но организация может быть платежеспособной в недалеком будущем при условии своевременных расчетов с кредиторами, получения средств от продажи продукции в кредит.

9. Превышение дебиторской задолженности над кредиторской означает отвлечение средств из хозяйственного оборота и в дальнейшем может привести к необходимости привлечения дорогостоящих кредитов банка и займов для обеспечения текущей производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

10. Валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения и чистая прибыль предприятия снижаются.

11. Все показатели рентабельности предприятия уменьшаются, что значит, что предприятие работает с низкой рентабельностью.

#### **2.4 Методика расчета заработной платы и анализ динамики оплаты труда работников предприятия**

На предприятии Эксплуатационное вагонное депо Абакан применяется повременно-премиальная оплата труда.

Видами начисляемых премий являются следующие:

1. Премирование за основные результаты работы;
2. Премирование за обнаружение трудновывяляемых неисправностей узлов и деталей вагонов;
3. Премирование из фонда мастера;
4. Премирование за обеспечение безопасности движения поездов;
5. Премирование за экономию топливно-энергетических ресурсов;
6. Премирование за призовые места в смотрах-конкурсах профессионального мастерства.

Пример расчета заработной платы осмотрщика-ремонтника вагонов 6 разряда приведен в таблице 2.15. Тарифная ставка составляет 70,5 руб., количество смен – 15, продолжительность смены – 12 часов, норма часов за месяц – 165 часов, количество отработанных за месяц часов – 180 часов, из них 12 праздничных часов.

Таблица 2.15 – Пример расчета заработной платы осмотрщика-ремонтника вагонов 6 разряда

вид опла ты	наименование	часы, проце нты	сумма	примечание
004	тариф (повременная оплата по тарифным ставкам)	168	11844,00	тариф считается от количества отработанных часов ( $168 \times 70,5$ ) = 11844,00
011	премия	20	2368,80	премия в размере 20 % от суммы тарифа ( $11844,00 \times 20\%$ = 2368,8)
023	доплата за работу в ночное время	56	1579,20	доплата считается в размере 40 % от тарифной ставки $\times$ количество ночных часов ( $70,5 \times 56$ ) $\times 40\%$ = 1579,2
026	районный коэффициент	30	5671,58	районный коэффициент в размере 30 % от суммы тариф + премия + ночные + доплата за вредность + оплата за работу в праздничные дни сверх нормы + доплата за работу в праздничные дни сверх нормы ( $11844,00 + 2368,8 + 1579,20 + 1421,28 + 846,00$ $+ 846,00$ ) $\times 30\%$ = 5671,80
027	северная надбавка	30	5671,58	северная надбавка в размере 30 % от суммы тариф + премия + ночные + доплата за вредность + оплата за работу в праздничные дни сверх нормы + доплата за работу в праздничные дни сверх нормы ( $11844,00 + 2368,8 + 1579,2 + 1421,28 + 846,00 + 846,00$ ) $\times 30\%$ = 5671,80
035	оплата за работу в праздничные дни сверх нормы	12	846,00	оплата за работу в праздничные дни сверх нормы = тарифная ставка умножается на количество праздничных часов ( $70,5 \times 12$ ) = 846,00
076	доплата за работу в праздничные дни сверх нормы	12	846,00	доплата за работу в праздничные дни сверх нормы = тарифная ставка умножается на количество праздничных часов ( $70,5 \times 12$ ) = 846,00
057	доплата за вредные условия труда	12	1421,28	вредность 4 % от тарифа ( $11844,00 \times 4\%$ ) = 473,76
Всего начислено:			30248,45	

Пример расчета заработной платы осмотрщика-ремонтника вагонов 5 разряда приведен в таблице 2.16. Тарифная ставка составляет 64,7 руб., количество смен – 15, продолжительность смены – 12 часов, количество отработанных за месяц часов – 180 часов.

Таблица 2.16 – Пример расчета заработной платы осмотрщика-ремонтника вагонов 5 разряда

вид оплаты	наименование	часы, проценты	сумма	примечание
004	тариф (повременная оплата по тарифным ставкам)	168	10869,60	тариф = количества отработанных часов × на часовую тарифную ставку
011	премия	18	1956,53	премия в размере 18 % от суммы тарифа
023	доплата за работу в ночное время	56	1449,28	доплата считается в размере 40 % от тарифной ставки × количество ночных часов
026	районный коэффициент	30	4673,93	районный коэффициент в размере 30 % от (тариф + премия + ночные + доплата за вредность)
027	северная надбавка	30	4673,93	северная надбавка в размере 30 % от (тариф + премия + ночные + доплата за вредность)
057	доплата за вредные условия труда	12	1304,35	вредность 12 % от тарифа
Всего начислено:			24927,62	

Аналогично рассчитывается заработная плата осмотрщика-ремонтника вагонов 4 разряда, только тарифная ставка применяется 57,68 руб.

Для электросварщика ручной сварки тарифная ставка применяется 64,7 руб., а вредность – 4 %.

Для бригадира (освобожденного) предприятий ж.д. транспорта и метрополитенов 7 разряда, старшего осмотрщика-ремонтника вагонов (освобожденного) 6 разряда, слесаря по ремонту подвижного состава 4 разряда и водителя 5 разряда заработная плата рассчитывается аналогично без учета вредности.

Таким образом, на предприятии применяется тарифно-премиальная оплата труда, при которой производится учет премий, доплат, районного коэффициента, северной надбавки и вредности.

Выполним анализ заработной платы на предприятии за 2015 – 2016 годы по формулам 1.5 – 1.14.

Полученные данные сводим в таблицу 2.17.

Таблица 2.17 – Анализ расходования фонда оплаты труда

Показатели	2015 г.	План за 2016 г.	2016 г.	Изменения %	
				базису	плану
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	260 546	200 000	171 819	-34,05	-14,09
Среднесписочная численность работающих, чел.	547	546	548	0,18	0,37
Фонд заработной платы, тыс. руб.	228 221	191 364	138 402	-39,36	-27,68
Средняя заработная плата, тыс. руб.	417,22	300,00	252,56	-39,47	-15,81
Производительность труда, тыс. руб./чел.	476	366	314	-34,17	-14,40
Абсолютный перерасход фонда заработной платы, тыс. руб.	-	-	-	-	52 962
Относительный перерасход фонда заработной платы, %	-	-	-	-	27,68
Увеличение фонда заработной платы за счет изменения численности, тыс. руб.	-	-	-	-417	-
Увеличение фонда заработной платы за счет изменения средней заработной платы, тыс. руб.	-	-	-	-90 236	-

Анализ использования фонда заработной платы включает в себя также исследование увеличения фонда заработной платы вследствие изменения численности ( $\Delta\Phi Z_{\text{ч}}$ ) и за счет изменения средней заработной платы ( $\Delta\Phi Z_{\text{зн ср.}}$ ).

Изменение фонда заработной платы за счет изменения численности рассчитывается по формуле:

$$\Delta\Phi Z_{\text{ч}} = \overline{3П_{\phi}} \times (Ч_{\phi} - Ч_{\phi}) \quad (2.2)$$

$$\Delta\Phi Z_{\text{ч.пл}} = 417,22 \times (546 - 547) = -417,22 \text{ тыс. руб.}$$

Изменение фонда заработной платы за счет изменения средней заработной платы рассчитывается по формуле:

$$\Delta \Phi Z_{\text{зн}} = Ч_{\phi} \times (\overline{ЗП}_{\phi} - \overline{ЗП}_{\phi}) \quad (2.3)$$

$$\Delta \Phi Z_{\text{зн.б}} = 548 \times (252,56 - 417,22) = -90\,236 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, фонд заработной платы предприятия уменьшается как за счет численности, так и за счет изменения средней заработной платы.

В п. 2.1 были приведены данные по численности персонала в 2016 году. В настоящее время (2017 год) произошло сокращение персонала. Данные по численности персонала на 30.05.2017 приведены в таблице 2.18. Подробно по подразделениям численность работников приведена в приложении В.

Таблица 2.18 – Численность персонала на 30.05.2017

Наименование подразделений	Численность (штатные единицы)				
	Всего	в т.ч.			
		Руководители	Специалисты	Служащие	Рабочие
1	2	3	4	5	6
Руководство	18	6	11	0	1
Производственно-технический отдел	6	1	5	0	0
Отдел по работе с компаниями-операторами	7	2	5	0	0
Пункт технического обслуживания вагонов станции Аскиз (I группа)	14	1	0	0	13
Пункт технического обслуживания вагонов станции Бискамба	34	1	0	0	33
Пункт опробования тормозов станции Абаза	4	0	0	0	4
Пункт технического обслуживания вагонов станции Абакан (I группа)	138	3	0	0	135
Пункт подготовки вагонов к перевозкам станции Черногорские Копи (I группа)	77	2	0	0	75
Пункт подготовки вагонов к перевозкам станции Саянская (I группа)	78	2	0	0	76
Пункт технического обслуживания вагонов станции Кошурниково (I группа)	22	1	0	0	21



## Окончание таблицы 2.18

1	2	3	4	5	6
Контрольный пост станции Камышта	20	0	0	0	20
Контрольный пост станции Курагино	11	0	0	0	11
Контрольный пост станции Минусинск	5	0	0	0	5
Контрольный пост станции Подсиний	5	0	0	0	5
Контрольный пост станции Сон	5	0	0	0	5
Контрольный пост станции Ши́ра	1	0	0	0	1
Контрольный пост станции Балыксу	5	0	0	0	5
Контрольный пост станции Щетинкино	5	0	0	0	5
Контрольный пост станции Тагул	2	0	0	0	2
Контрольный пост станции Саранчет	5	0	0	0	5
Контрольный пост станции Канзыба	1	0	0	0	1
Контрольный пост станции Ирбейская	5	0	0	0	5
Контрольный пост станции Кильчуг	10	0	0	0	10
Контрольный пост станции Теба	1	0	0	0	1
Контрольный пост станции Абакумовка	5	0	0	0	5
Контрольный пост станции Мана	5	0	0	0	5
Ремонтный участок	6	1	0	0	5
<b>Всего по штатному расписанию:</b>	<b>495</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>454</b>

Таким образом, численность работников Эксплуатационного вагонного депо Абакан сократилась на 53 человека (548 – 495) с 2016 года. Это также говорит о сокращении фонда заработной платы за счет снижения численности работников.

Таким образом, во второй части работы был проведен анализ финансового состояния Эксплуатационного вагонного депо Абакан, который показал, что предприятие обладает нормальной финансовой устойчивостью, не обладает ликвидностью, прибыль и рентабельность предприятия снижаются.

Также была рассмотрена методика расчета повременно-премиальной заработной платы на предприятии, сделан анализ фонда заработной платы предприятия, который уменьшается за рассматриваемый период. Поэтому система оплаты труда предприятия требует разработки мероприятий по ее улучшению.

## **ПРОЕКТНАЯ ЧАСТЬ 3 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ВАГОННОГО ДЕПО АБАКАН**

### **3.1 Мероприятия по повышению эффективности системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан**

Повременно-премиальная система оплаты труда, применяемая на рассматриваемом предприятии имеет свои достоинства и недостатки.

Достоинствами данного вида оплаты труда являются:

- простота расчета;
- учет результатов работы при распределении премии.

Недостатки повременно-премиальной системы оплаты труда:

- размеры премий не всегда зависят от результатов работы.
- премии распределяет руководитель, и поэтому существует вероятность субъективной оценки [12].

Мотивация сотрудников являлась и является одним из важных вопросов для руководителей любой компании. Самым главным стимулом, конечно же, является материальная выгода [15].

С другой стороны, при повременной оплате труда часто у сотрудников предприятия полагают, что им должны платить за сам факт присутствия на рабочем месте, что также является недостатком повременной заработной платы. Именно эта установка создает главное противоречие между целями руководства и ожиданиями сотрудников: персонал хочет, чтобы ему платили, а руководители хотят, чтобы персонал зарабатывал [3, с. 54].

На предприятии Эксплуатационное вагонное депо Абакан кроме основных недостатков, относящихся непосредственно к повременно-премиальной системе оплаты труда можно также назвать следующие:

– происходит сокращение персонала предприятия, следовательно, уменьшается фонд заработной платы; это происходит на фоне снижения выручки предприятия;

– тарифная ставка сотрудников остается неизменной при уровне инфляции в 2016 году 5,38 %, в 2017 году (до 30.04) – 1,31 % [22];

– оплата за вредность в настоящее время платится не всем категориям работников при том, что в прошлые годы она назначалась всем категориям;

– в прошлые годы премия выплачивалась в размере 100 %, в настоящее время она не превышает 30 % от суммы тарифа.

В результате на предприятии не только сокращается количество персонала, но и уменьшается его заработная плата, следовательно, система оплаты труда на предприятии является неэффективной.

Прежде чем изменять или оптимизировать систему оплаты труда сотрудников, необходимо сформулировать основные принципы, на базе которых она будет построена:

– необходимо ввести новую систему мотивации на достаточно длительный срок – минимум на три года, если существенно не изменится внутренняя или внешняя ситуация;

– схемы и модели системы оплаты труда должны соответствовать разным категориям персонала, необходимо соблюдение баланса между унификацией основных положений и учетом специфики деятельности подразделений и сотрудников;

– разработкой и внедрением новой системы оплаты труда должна заниматься кадровая служба с привлечением внешних консультантов и активным участием руководителей подразделений предприятия;

– уровень оплаты должен быть ориентирован на среднерыночный;

– соотношение постоянной и переменной частей вознаграждения должно определяться на каждый год во время планирования бюджета;

– должны учитываться все параметры фонда оплаты труда – денежные выплаты, графики увеличения окладов, резервы на повышенные размеры премий.

С целью повышения эффективности системы оплаты труда наиболее рациональным решением будет применять одновременно несколько форм оплаты труда, что на сегодняшний день не запрещено законодательством РФ. Например, для руководства компании – повременную, а для рабочих – сдельную, что в свою очередь позволит наиболее эффективно оценить по достоинству труд каждого сотрудника организации.

Необходимо также увеличение процента премий, введение доплат за вредность для всех категорий работников, а также введение надбавок к должностному окладу за стаж работы на предприятии. Они могут устанавливаться в процентах к окладу и выплачиваться вместе с ним ежемесячно:

- при стаже более 3 лет – 5 %;
- более 5 лет – 10 %;
- более 7 лет – 15 %.

Поскольку улучшение системы оплаты труда должно выполняться с целью увеличения производительности труда работников, а, значит, и с целью увеличения выручки предприятия, то помимо материального стимулирования для работников необходимо предусмотреть улучшение условий труда, а также введение льгот и привилегий.

К организации рабочего места сотрудников относится организация буфета для сотрудников, поскольку в настоящее время места для принятия горячей пищи на предприятии нет.

Если для осмотрщиков и слесарей предусмотрены раздевалки с отдельными кабинками и душевые комнаты, то для операторов нет ни раздевалок, ни душевых, хотя у всех категорий работников, кроме администрации, рабочая смена длится 12 часов. Поэтому необходимо для всех

категорий работников предусмотреть раздевалки с отдельными кабинками для каждого работника и душевые комнаты.

Для операторов и других работников, для которых во время всей рабочей смены предполагается работа только в положении сидя, необходимо установить ортопедические кресла. Также в каждом помещении необходимо установить колер с водой и тонометр для измерения давления у сотрудников.

В качестве льгот возможно предоставление дополнительного выходного дня или незначительное сокращение рабочего времени хотя бы раз в неделю. Помимо этого в течение смены сотрудникам предоставляются два небольших технических перерыва по 15 минут, в течение которых сотрудники не успевают отдохнуть, прежде чем вновь приступить к работе. Поэтому необходимо несколько увеличить время перерывов сотрудников, например, до получаса.

Также для повышения производительности труда необходимо использовать и нематериальные стимулы (помощь в личных делах, публичные благодарности за хорошую работу и т. п.).

Таким образом, для повышения эффективности системы оплаты труда необходимо повышение премий и доплат с целью увеличения производительности, а, значит, и выручки предприятия. Также необходимо улучшение условий труда сотрудников, введение льгот и поощрений. Мотивация и стимулирование труда работников будет создавать положительное отношение работников к организации, а, значит, и влиять на эффективность ее деятельности.

### **3.2 Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий по повышению эффективности системы оплаты труда**

С целью повышения эффективности системы оплаты труда на предприятии Эксплуатационное вагонное депо Абакан в п. 3.1 было предложено увеличение премий и надбавок персоналу предприятия.

Рассчитаем на основе таблицы 2.15 увеличение заработной платы осмотрщика-ремонтника вагонов 6 разряда (таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Пример расчета заработной платы осмотрщика-ремонтника вагонов 6 разряда

вид опла ты	наименование	часы, проце нты	сумма	примечание
004	тариф (повременная оплата по тарифным ставкам)	168	11844,00	тариф считается от количества отработанных часов $(168 \times 70,5) = 11844,00$
011	премия	50	2368,80	премия в размере 50 % от суммы тарифа $(11844,00 \times 50 \% = 5922)$
023	доплата за работу в ночное время	56	1579,20	доплата считается в размере 40 % от тарифной ставки $\times$ количество ночных часов $(70,5 \times 56) \times 40 \% = 1579,2$
026	районный коэффициент	30	6737,54	районный коэффициент в размере 30 % от суммы тариф + премия + ночные + доплата за вредность + оплата за работу в праздничные дни сверх нормы + доплата за работу в праздничные дни сверх нормы $(11844,00 + 5922 + 1579,20 + 1421,28 + 846,00 + 846,00) \times 30 \% = 6737,54$
027	северная надбавка	30	6737,54	северная надбавка в размере 30 % от суммы тариф + премия + ночные + доплата за вредность + оплата за работу в праздничные дни сверх нормы + доплата за работу в праздничные дни сверх нормы $(11844,00 + 2368,8 + 1579,2 + 1421,28 + 846,00 + 846,00) \times 30 \% = 6737,54$
035	оплата за работу в праздничные дни сверх нормы	12	846,00	оплата за работу в праздничные дни сверх нормы = тарифная ставка умножается на количество праздничных часов $(70,5 \times 12) = 846,00$
076	доплата за работу в праздничные дни сверх нормы	12	846,00	доплата за работу в праздничные дни сверх нормы = тарифная ставка умножается на количество праздничных часов $(70,5 \times 12) = 846,00$
057	доплата за вредные условия труда	12	1421,28	вредность 4 % от тарифа $(11844,00 \times 4 \%) = 473,76$
	доплата за стаж работы	10	1184,4	$(11844,00 \times 10 \% = 1184,4)$
Всего начислено:			33564,76	

Тарифная ставка составляет 70,5 руб., количество смен – 15, продолжительность смены – 12 часов, норма часов за месяц – 165 часов, количество отработанных за месяц часов – 180 часов, из них 12 праздничных часов. Премию увеличим до 50 %, прибавим надбавку за стаж работы более 5 лет – 10 %.

Как видно из таблицы, заработная плата осмотрщика-ремонтника вагонов 6 разряда повысилась на 3316,31 руб. (33564,76 – 30248,45) или на 1,11 %.

Рассмотрим динамику заработной платы при повышении производительности труда работников (таблица 3.2). Численность работников примем равную 495 чел., т. е. настоящую на 30.05.2017 г.

Выручка будет считаться по формуле:

$$B = Ч_{2017} \times ПТ, \quad (3.1)$$

где ПТ – производительность труда, которая будет увеличиваться на 5 %.

Фонд заработной платы будет рассчитываться по формуле 2.5.

Таблица 3.2 – Расчет выручки работников предприятия в зависимости от увеличения производительности труда

Показатели	2016 г.	Прогноз					
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	171 819	155 201	162 962	170 722	178 482	186 242	194 002
Среднесписочная численность работающих, чел.	548	495	495	495	495	495	495
Фонд заработной платы, тыс. руб.	138 402	148 500	155 925	163 350	170 775	178 200	185 625
Средняя заработная плата, тыс. руб.	252,56	280,25	280,25	280,25	280,25	280,25	280,25
Коэффициент роста производительности труда по отношению к 2016 году	1,00	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25
Производительность труда, тыс. руб./чел.	314	314	329	345	361	376	392

Отразим на графике показано (рисунок 3.1) изменение выручки работников предприятия в зависимости от увеличения производительности труда. Черная линия – это выручка предприятия в 2016 году, синяя – изменение выручки в 2017 году.

Как видно из рисунка, даже при уменьшении численности работников по сравнению с 2016 годом на 53 чел., но при росте производительности труда более, чем на 11 %, прогнозное значение выручки предприятия будет больше, чем в 2016 году.

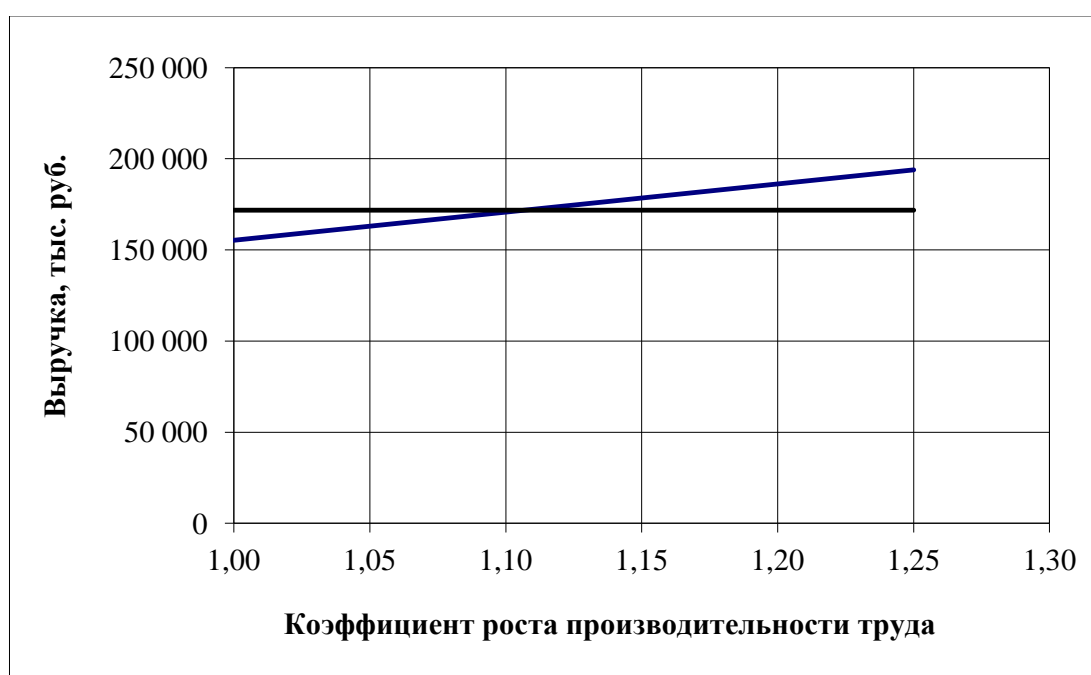


Рисунок 3.1 – Изменение выручки работников предприятия в зависимости от увеличения производительности труда

В таблице 3.3 приведен прогноз выручки и прибыли предприятия при реализации предложенных мероприятий.

Как видно из таблицы 3.3, все показатели выручки предприятия увеличиваются (валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения, чистая прибыль предприятия).



Таблица 3.3 – Прогноз финансовых результатов предприятия при реализации предложенных мероприятий

Показатели	2016 г.	Прогноз	Отклонение	
	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	Сумма, тыс. руб.	%
1 Выручка от продаж	171 819	178 482	6 663	3,88
2 Себестоимость продаж	164 813	164 813	0	0,00
3 Валовая прибыль (убыток)	7 006	13 669	6 663	95,10
4 Коммерческие расходы	0	0	0	0,00
5 Управленческие расходы	0	0	0	0,00
6 Прибыль (убыток) от продаж	7 006	13 669	6 663	95,10
7 Доходы от участия в других организациях	0	0	0	0,00
8 Проценты к получению	31	31	0	0,00
9 Проценты к уплате	10 471	10 471	0	0,00
10 Прочие доходы	13 402	13 402	0	0,00
11 Прочие расходы	8 708	8 708	0	0,00
12 Прибыль (убыток) до налогообложения	1 260	7 923	6 663	528,81
13 Текущий налог на прибыль	89	560	471	528,81
14 Чистая прибыль (убыток)	1 711	7 363	5 652	330,35

Также рассчитаем показатели рентабельности предприятия при реализации предложенных мероприятий (таблица 3.4).

Таблица 3.4 – Показатели рентабельности при реализации предложенных мероприятий

Показатели	2016 г.	Прогноз	Отклонение
Рентабельность продаж, %	4,08	7,66	3,58
Рентабельность текущей деятельности, %	4,25	8,29	4,04
Рентабельность активов, %	0,42	2,61	2,20
Рентабельность собственного капитала, %	1,25	5,36	4,11

Как видно из таблицы 3.4, все показатели рентабельности увеличиваются.

Таким образом, можно видеть, что при улучшенной системе оплаты труда и соответствующем стимулировании работников согласно приведенным рекомендациям можно повысить производительность труда работников, тем самым увеличить выручку предприятия. Это положительно отразится на деятельности Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключении изложим выводы, полученные при решении основных задач исследования.

Заработная плата является вознаграждением за труд в соответствии с квалификацией работника, количества, сложности и качества выполняемой работы, от условий труда, а также стимулирующие и компенсационные выплаты. Организация заработной платы является построением системы оплаты труда при помощи определенных элементов (нормирования труда, надбавок, доплат, премий и тарифной системы), которые обеспечивают связь между количеством произведенного труда и размерами его оплаты. Сущность заработной платы проявляется в ее функциях. Для осуществления функций, рассмотренных выше, нужно выполнение определенных принципов, т. е. основных положений, которые учитываются при организации заработной платы.

В организациях и на предприятиях традиционно применяются повременная и сдельная формы заработной платы. Содержание и область распространения каждой из этих форм находится в зависимости от многих определенных условий производства: характера трудовых функций, технической оснащенности, возможности воздействия на изменение итогов производства и т. д. Оплата труда, в зависимости от организации труда, бывает индивидуальной и коллективной.

Для оценки эффективности труда работников наибольшее распространение получили следующие показатели: объем реализованной продукции, производительность труда работников, прибыль предприятия, должностной оклад и коэффициент трудового участия работников в реализации планов предприятия. Выбор формы и системы оплаты труда влияет на производительность работников, а, значит, и на эффективность работы предприятия.

Во второй части работы выполнен анализа финансового состояния предприятия и системы оплаты труда Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

Анализ финансового состояния предприятия показал, что предприятие обладает нормальной финансовой устойчивостью, но при этом абсолютной ликвидностью не обладает, но может быть платежеспособной в недалеком будущем при условии своевременных расчетов с кредиторами, получения средств от продажи продукции в кредит. Валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения и чистая прибыль предприятия снижаются. Все показатели рентабельности предприятия уменьшаются, что значит, что предприятие работает с низкой рентабельностью.

На предприятии Эксплуатационное вагонное депо Абакан применяется повременно-премиальная оплата труда, при которой производится учет премий, доплат, районного коэффициента, северной надбавки и вредности. Фонд заработной платы предприятия уменьшается как за счет численности, так и за счет изменения средней заработной платы. Численность работников Эксплуатационного вагонного депо Абакан сократилась. Это также говорит о сокращении фонда заработной платы за счет снижения численности работников.

Для повышения эффективности системы оплаты труда необходимо повышение премий и доплат с целью увеличения производительности, а, значит, и выручки предприятия, а также необходимо улучшение условий труда сотрудников, введение льгот и поощрений, поэтому в третьей части была проведена оценка экономической эффективности предложенных мероприятий.

Результаты исследовательской работы позволили достигнуть цели, поставленной в начале исследования, т. е. проведен анализ системы оплаты труда на предприятии и разработаны мероприятия по повышению ее эффективности Эксплуатационного вагонного депо Абакан.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баскакова, О. В. Экономика предприятия (организации) : Учебник / О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. – М. : Издательско-торговая корпорация “Дашков и К°”, 2013. – 372 с.
2. Бочаров, В. В. Финансовый анализ. Краткий курс. – СПб. : Питер, 2012. – 240 с.
3. Варданян, И. С. Национально-страновые аспекты мотивации персонала : Учебное пособие. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2015. – 68 с.
4. Веретенникова, И. И. Экономика организации (предприятия) : учебное пособие для бакалавров / И. И. Веретенникова, И. В. Сергеев. – М. : Издательство Юрайт, 2013. – 671 с.
5. Донцова, Л. В. Анализ финансовой отчетности : учебник / Л. В. Донцова, Н. А. Никифорова. – М. : Издательство «Дело и Сервис», 2013. – 368 с.
6. Ивашенцева, Т. А. Экономика предприятия : учебник / Т. А. Ивашенцева. – М. : КНОРУС, 2016. – 284 с.
7. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия : Учебник / Савицкая Г. В. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 608 с.
8. Любушин, Н. П., Лещева, В. Б., Дьякова, В. Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия : Учеб. Пособие для Вузов / под ред. проф. Н. П. Любушина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 471 с.
9. Селезнева, Н. Н. Анализ финансовой отчетности организации : учеб. пособие для студентов вузов по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» (080109), слушателей курсов по подготовке и переподготовке бухгалтеров и аудиторов / Н. Н. Селезнева, А. Ф. Ионова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 583 с.
10. Соснаускене, О. И., Шредер, Н. Г. Шпаргалка по экономическому анализу. – М. : Аллель, 2013. – 64 с.

11. Экономический анализ : учебное пособие / автор-сост. Л. В. Земцова. – Томск : Эль Контент, 2013. – 234 с.
12. Кулякина, Е. Л., Коробова, А. В. Основные преимущества и недостатки применения различных систем оплаты труда в организациях РФ // Молодой ученый. – 2017. – №9. – С. 419-422.
13. Оганесян, А. С., Оганесян, И. А. Оплата труда работников предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – №1. – С. 78-88.
14. Сомов, Л. Эффективная система оплаты труда – еще один шаг к успеху вашей компании // Журнал «Управление персоналом». – 2015. – № 14. – С. 15-19.
15. Федорова, М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. – 2013. – №7. Т.1. – С. 119-121.
16. Анализ ликвидности баланса предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://afdanalyse.ru/publ/finansovyj\\_analiz/analiz\\_balansa/analiz\\_likvidnosti\\_balansa\\_predpriyatija/10-1-0-21](http://afdanalyse.ru/publ/finansovyj_analiz/analiz_balansa/analiz_likvidnosti_balansa_predpriyatija/10-1-0-21) (дата обращения 25.05.2017).
17. Дмитриева, Е. Как провести экспресс-оценку финансовой отчетности. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/articles/finance/a106/196161.html> (дата обращения 25.05.2017).
18. Организация оплаты труда на предприятии и ее эффективность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/organizaciya-oplaty-truda-na-predpriyatii-i-ee-effektivnost.html> (дата обращения 20.05.2017).
19. Организация СТПОБП ОАО «РЖД» Эксплуатационное вагонное депо Абакан [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.list-org.com/company/5628047> (дата обращения 25.05.2017).
20. Сдельная форма оплаты труда и ее системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://studme.org/141201106314/ekonomika/sdelnaya\\_forma\\_oplaty\\_truda\\_sistemy](http://studme.org/141201106314/ekonomika/sdelnaya_forma_oplaty_truda_sistemy) (дата обращения 17.05.2017).

21.Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://1-fin.ru/?id=311&t=48> (дата обращения 25.05.2017).

22.Таблица инфляции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://уровень-инфляции.рф/%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0\\_%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D0%B8.aspx](http://уровень-инфляции.рф/%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0_%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D0%B8.aspx) (дата обращения 02.06.2017).

23.Фролова, Т. А.Экономика предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.aup.ru/books/m170/6\\_2.htm](http://www.aup.ru/books/m170/6_2.htm) (дата обращения 10.05.2017).

24.Экономика отрасли [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/5906191/> (дата обращения 12.05.2017).

25.Экономика труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://studme.org/121107086253/ekonomika/ekonomika\\_truda](http://studme.org/121107086253/ekonomika/ekonomika_truda) (дата обращения 15.05.2017).

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Бухгалтерский баланс Эксплуатационного вагонного депо Абакан на 31 декабря 2016 года

Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2016 года	На 31 декабря 2015 года
<b>АКТИВ</b>			
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Нематериальные активы	1110	120	180
Результаты исследований и разработок	1120	68 326	69 784
Основные средства	1150	52 464	62 049
Доходные вложения в материальные ценности	1160	83 539	86 341
Финансовые вложения	1170	0	1
Отложенные налоговые активы	1180	49	67
Прочие внеоборотные активы	1190	28 978	27 526
Итого по разделу I	1100	233 476	245 948
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Запасы	1210	23 237	22 998
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	481	119
Дебиторская задолженность	1230	44 443	81 830
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	652	0
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	656	128
Прочие оборотные активы	1260	40	42
Итого по разделу II	1200	69 509	105 117
<b>БАЛАНС</b>	1600	302 985	351 065
<b>ПАССИВ</b>			
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>			
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10 100	10 100
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	125 176	128 581
Итого по разделу III	1300	135 276	138 681
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Заемные средства	1410	143 807	139 681
Отложенные налоговые обязательства	1420	188	668
Итого по разделу IV	1400	143 995	140 349
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Заемные средства	1510	3 922	23 162
Кредиторская задолженность	1520	17 474	45 305
Оценочные обязательства	1540	2 141	3 568
Прочие обязательства	1550	177	0
Итого по разделу V	1500	23 714	72 035
<b>БАЛАНС</b>	1700	302 985	351 065

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Отчет о финансовых результатах Эксплуатационного вагонного депо Абакан на 31 декабря 2016 года

<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2016 год</i>	<i>За 2015 год</i>
Выручка Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.	2110	171 819	260 546
Себестоимость продаж	2120	(164 813)	(240 620)
Валовая прибыль (убыток)	2100	7 006	19 926
Прибыль (убыток) от продаж	2200	7 006	19 926
Проценты к получению	2320	31	0
Проценты к уплате	2330	(10 471)	(11 994)
Прочие доходы	2340	13 402	10 508
Прочие расходы	2350	(8 708)	(8 740)
<b>Прибыль (убыток) до налогообложения</b>	2300	1 260	9 700
Текущий налог на прибыль	2410	(89)	(1 996)
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	175	141
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-480	63
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-18	-22
Прочее	2460	1 038	285
<b>Чистая прибыль (убыток)</b>	2400	1 711	8 030
Совокупный финансовый результат периода	2500	0	0



## ПРИЛОЖЕНИЕ В

### Штатное расписание работников ВЧДЭ-8 на 30.05.2017 года

Наименование структурных подразделений и должностей	Кол-во штат- ных единиц	Раз- ряд по ТСР	Тариф- ный коэф-т
Начальник депо	1		
Главный инженер	1		
Заместитель начальника депо	2		
Заместитель начальника депо по кадрам и социальным вопросам	1		
Заместитель начальника депо по экономике и финансам	1		
Ведущий инженер по организации и нормированию труда	1		
Инженер по организации и нормированию труда I категории	1		
Ведущий специалист по охране труда	1		
Ведущий инженер по подготовке кадров	1		
Специалист по управлению персоналом I категории	1		
Специалист по управлению персоналом	1		
Инженер I категории	1		
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	1		
Экономист I категории	1		
Техник I категории	1		
Техник I категории	1		
Распределитель работ	1	4	1,55
<b>Итого:</b>	<b>18</b>		
<b>Производственно-технический отдел</b>			
Начальник отдела	1		
Ведущий инженер	1		
Инженер I категории	1		
Технолог I категории	1		
Технолог II категории	2		
<b>Итого по производственно-техническому отделу:</b>	<b>6</b>		
<b>Отдел по работе с компаниями-операторами</b>			
Начальник отдела	1		
Заместитель начальника отдела	1		
Ведущий инженер	2		
Инженер I категории	3		
<b>Итого по отделу по работе с компаниями-операторами:</b>	<b>7</b>		
<b>Пункт технического обслуживания вагонов станции Аскиз (I группа)</b>			
Мастер участка производства	1		
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	5	2,12
Осмотрщик-ремонтник вагонов	10	5	2,12
Оператор по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров	1	5	2,12
<b>Итого по пункту технического обслуживания вагонов станции Аскиз:</b>	<b>14</b>		
<b>Пункт технического обслуживания вагонов станции Бискамба</b>			
Начальник пункта технического обслуживания вагонов	1		

Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта	1	7	2,50
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	4	7	2,50
Осмотрщик-ремонтник вагонов	20	6	2,31
Оператор по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров	5	5	2,12
Слесарь по ремонту подвижного состава	1	4	1,89
Электросварщик ручной сварки	1	4	1,89
Распределитель работ	1	4	1,89
<b>Итого по пункту технического обслуживания вагонов станции Бискамба:</b>	<b>34</b>		
<b>Пункт опробования тормозов станции Абаза</b>			
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	3	5	2,12
<b>Итого по пункту опробования тормозов станции Абаза:</b>	<b>4</b>		
<b>Пункт технического обслуживания вагонов станции Абакан (I группа)</b>			
Начальник пункта технического обслуживания вагонов	1		
Мастер участка производства	2		
Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта	3	7	2,50
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	10	7	2,50
Старший осмотровик вагонов (по сохранности вагонного парка)	1	6	2,31
Старший осмотровик вагонов	2	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	84	6	2,31
Слесарь по ремонту подвижного состава	7	4	1,89
Слесарь по ремонту подвижного состава	1	2	1,37
Оператор по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров	21	5	2,12
Электросварщик ручной сварки	2	4	1,89
Распределитель работ	4	4	1,89
<b>Итого по пункту технического обслуживания вагонов станции Абакан:</b>	<b>138</b>		
<b>Пункт подготовки вагонов к перевозкам станции Черногорские Копи (I группа)</b>			
Начальник участка производства	1		
Мастер участка производства	1		
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	6	7	2,50
Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта	1	7	2,50
Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	34	6	2,31
Оператор по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров	5	5	2,12
Электросварщик ручной сварки	7	5	2,12
Электросварщик ручной сварки	11	4	1,89
Слесарь по ремонту подвижного состава	1	5	2,12
Слесарь по ремонту подвижного состава	5	4	1,89
Станочник деревообрабатывающих станков	1	4	1,89
Токарь	1	4	1,89
Распределитель работ	2	4	1,89
<b>Итого по пункту подготовки вагонов к перевозкам станции Черногорские Копи:</b>	<b>77</b>		
<b>Пункт подготовки вагонов к перевозкам станции Саянская (I группа)</b>			

Начальник участка производства	1		
Мастер участка производства	1		
Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта	1	7	2,50
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	7	7	2,50
Осмотрщик-ремонтник вагонов	57	6	2,31
Осмотрщик вагонов	1	4	1,89
Оператор по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров	5	5	2,12
Слесарь по ремонту подвижного состава	2	4	1,89
Электросварщик ручной сварки	2	4	1,89
Распределитель работ	1	4	1,89
<b>Итого по пункту подготовки вагонов к перевозкам станции Саянская:</b>	<b>78</b>		
<b>Пункт технического обслуживания вагонов станции Кошурниково (I группа)</b>			
Мастер участка производства	1		
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	5	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	10	5	2,12
Оператор по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров	4	4	1,89
Слесарь по ремонту подвижного состава	1	4	1,89
Электросварщик ручной сварки	1	4	1,89
<b>Итого по пункту технического обслуживания вагонов станции Кошурниково:</b>	<b>22</b>		
<b>Контрольный пост станции Камышта</b>			
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	4	7	2,50
Осмотрщик-ремонтник вагонов	16	6	2,31
<b>Итого по контрольному посту станции Камышта:</b>	<b>20</b>		
<b>Контрольный пост станции Курагино</b>			
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	10	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Курагино:</b>	<b>11</b>		
<b>Контрольный пост станции Минусинск</b>			
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Минусинск:</b>	<b>5</b>		
<b>Контрольный пост станции Подсиний</b>			
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Подсиний:</b>	<b>5</b>		
<b>Контрольный пост станции Сон</b>			
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Сон:</b>	<b>5</b>		
<b>Контрольный пост станции Ши́ра</b>			
Осмотрщик-ремонтник вагонов	1	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Ши́ра:</b>	<b>1</b>		
<b>Контрольный пост станции Балыксу</b>			
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Балыксу:</b>	<b>5</b>		
<b>Контрольный пост станции Щетинкино</b>			
Старший осмотровик-ремонтник вагонов	1	6	2,31

Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Щетинкино:</b>	<b>5</b>		
<b>Контрольный пост станции Тагул</b>			
Осмотрщик-ремонтник вагонов	2	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Тагул:</b>	<b>2</b>		
<b>Контрольный пост станции Саранчет</b>			
Старший осмотрщик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Саранчет:</b>	<b>5</b>		
<b>Контрольный пост станции Канзыба</b>			
Осмотрщик-ремонтник вагонов	1	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Канзыба:</b>	<b>1</b>		
<b>Контрольный пост станции Ирбейская</b>			
Старший осмотрщик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Ирбейская:</b>	<b>5</b>		
<b>Контрольный пост станции Кильчуг</b>			
Старший осмотрщик-ремонтник вагонов	4	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	6	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Кильчуг:</b>	<b>10</b>		
<b>Контрольный пост станции Теба</b>			
Осмотрщик-ремонтник вагонов	1	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Теба:</b>	<b>1</b>		
<b>Контрольный пост станции Абакумовка</b>			
Старший осмотрщик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Абакумовка:</b>	<b>5</b>		
<b>Контрольный пост станции Мана</b>			
Старший осмотрщик-ремонтник вагонов	1	6	2,31
Осмотрщик-ремонтник вагонов	4	5	2,12
<b>Итого по контрольному посту станции Мана:</b>	<b>5</b>		
<b>Ремонтный участок</b>			
Главный механик	1		
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2	5	2,12
Водитель автомобиля (УАЗ-390995, грузоподъемность 0,9 т)	1	5	2,12
Водитель автомобиля (КАМАЗ-5328DC, грузоподъемность 4,3 т)	1	5	2,12
Водитель автомобиля (5328СС, спец.бортной с КМУ (АПДВ-10))	1	5	2,12
<b>Итого по ремонтному участку:</b>	<b>6</b>		
<b>Всего по штатному расписанию:</b>	<b>495</b>		
в том числе:			
Руководители	20		
Специалисты	21		
Служащие	0		
Рабочие	454		

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Квалификационная работа выполнена мной самостоятельно.  
Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 1 экземпляре.

Список используемых источников 25 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2017 г.  
дата

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)